

SOSIO-EKONOMI PEKERJA-PEKERJA KILANG TAYAR,
KAWASAN PERUSAHAAN MERGONG,
ALOR SETAR, KEDAH.

CHUAH BEE AUN

No. Matrik: 39177

Latihan Ilmiah
Bagi Memenuhi Sebahagian
Daripada Syarat-Syarat Untuk
Ijazah Sarjana Muda Sastera

Jabatan Antropologi dan Sosiologi
Universiti Malaya
Kuala Lumpur

Sesi 1983/84

PENGHARGAAN

Pengkaji ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam membolehkan pengkaji menyelesaikan latihan ilmiah ini. Terlebih dahulu pengkaji mengucapkan ribuan terima kasih kepada penyelia Dr. Hing Ai Yun yang bersama-sama pengkaji mendesak, memberi tunjuk-ajar, serta membaca latihan ilmiah ini sehingga ke peringkat akhirnya. Tunjuk-ajar beliau amatlah dihargai.

Juga penghargaan pengkaji diberikan kepada puan Mazidah Zakaria yang menjadi penyelia sementara bagi pengkaji di Alor Setar. Terima kasih saya kepada beliau. Tidak juga ketinggalan terima kasih saya kepada semua kakitangan Jabatan Antropologi dan Sosiologi yang memberikan kerjasama kepada pengkaji menjayakan latihan ilmiah ini, terutamanya Cik Leong yang menaip thesis ini.

Pengkajian dan seterusnya penulisan latihan ilmiah ini tidak akan berjaya sekiranya tidak ada pertolongan dan kerjasama dari pihak kilang, pejabat kerajaan terutamanya Jabatan Buruh, Alor Setar dalam pengumpulan data dan maklumat. Pengkaji ingin berterima kasih kepada Encik Abdul Rashid kerana membenarkan kajian dijalankan di kilang, penolong beliau, penguasa-penguasa kilang, pihak keselamatan kilang dan individu lain yang turut terlibat dalam kajian ini. Terima kasih istimewa pengkaji adalah kepada 50 orang responden yang memberi maklumat dan pandangan mereka tentang kilang kepada pengkaji kerana di sekeliling merekalah kajian ini berkisar !

Pengkaji

SINOPSIS

Kajian ini adalah merupakan satu analisa tentang keadaan sosio-ekonomi pekerja di sebuah kilang tayar di Alor Setar, Kedah. Ada beberapa perkara yang pengkaji cuba kemukakan dalam latihan ilmiah ini supaya satu pengamatan yang lebih jelas dapat dibuat ke atas pekerja kilang. Pandangan-pandangan, data-data yang dikutip bertujuan untuk memaparkan kepada pembaca tentang keadaan pekerja supaya mereka lebih memahami lagi tentang keadaan sebenar pekerja. Latihan ilmiah ini dibahagikan kepada tujuh bab.

Dalam bab pertama pengkaji akan membincangkan mengenai tujuan, bidang dan metod kajian. Persoalan mengenai aspek-aspek pengutipan data dan maklumat dengan beberapa cara menjalankan kajian akan diterangkan.

Dalam bab kedua pula pengkaji akan membincangkan soal kilang dan syarikat tayar ini. Berbagai perkara mengenai syarikat seperti hirarki organisasinya, modal, pemegang sahamnya, jalinan kerja akan diambil perhatian. Pada peringkat kilang pula berbagai proses yang terlibat dalam pengeluaran tayar dari peringkat awal hingga akhir dibincangkan juga merangkumi tugas-tugas setiap bahagian dan pekerja-pekerja di bahagian tersebut.

Bab tiga pula akan membincangkan mengenai gunatenaga buruh di kilang ini iaitu melibatkan perbincangan berbagai aspek pekerjaan mereka termasuk berat-ringan, kadar kerja, kebersihan, keselamatan dan berbagai aspek lagi pekerjaan mereka. Bahagian ini juga akan membinc-

cangkan mengenai kemudahan-kemudahan yang diberikan kepada pekerja termasuk cuti, keselamatan, kesihatan, pengangkutan dan sebagainya.

Bab keempat pula akan memberi gambaran mengenai latarbelakang pekerja iaitu perbincangan mengenai pelajaran, pengalaman bekerja, cita-cita, pendapatan, perbelanjaan, sikap terhadap kerja juga motivasi mereka untuk bekerja. Bahagian ini juga akan membincangkan mengenai soal hubungan dengan kampung, nilai, norma hidup pekerja yang didapati tidak banyak berubah akibat perubahan pekerjaan dari sektor pertanian ke industri.

Bab kelima pula akan membincangkan mengenai perhubungan pekerja-majikan yang mana tahap perhubungan antara pekerja-penyelia dan majikan diberi perhatian. Juga dititikberatkan di bahagian ini adalah mengenai sebab yang menimbulkan prasangka antara berbagai pihak yang terlibat dan juga kejadian-kejadian yang tidak diingini yang telah berlaku di kilang ini.

Bab keenam pula membincangkan mengenai Jawatankuasa Perundingan Bersama, peranan, keberkesanan dan juga sokongan pekerja terhadap badan ini. Pengkaji akan membincangkan mengenai soal politik dalam kilang, keutamaan setiap pihak pekerja, majikan dalam tugas seharian.

Dalam bahagian penutup pula saranan-saranan dari pengkaji diberikan bertujuan supaya langkah yang lebih positif dapat diambil

oleh pihak yang berkenaan iaitu kerajaan, majikan dan pekerja.

Isi Kandungan

Oleh itu latihan ilmiah ini cuba menerangkan tentang kelebihan dan kekurangan setiap pihak pekerja dan majikan dalam perhubungan perindustrian. Ini adalah supaya tanggapan semua dari majikan baik dan semua dari pekerja buruk tidak timbul.

SENARAI RAJAH

BAB I : PENGEKUALAN

1.1	Pengenalan dan Tujuan Kajian	1
1.2	Sifat dan Kajian	8
1.3	Kaedah Kajian	11
	(a) Cara Pemilihan Sifat	11
	(b) Pemilihan Responden Cara Sampling	11
1.4	Rekod dan Cara Mengumpul Data	12
	(a) Pengalihan dan Pemeliharaan	14
	(b) Penyediaan dan Penyediaan	15
	(c) Soal Selidik	16
	(d) Mengkaji Data yang sedia ada	17
1.5	Masalah-masalah dan Kesukaran Dalam Kajian	17

BAB II : SYARIKAT DAN KILANG

2.1	Bagian Syarikat	22
2.2	Bagian Kilang	29

KANDUNGAN

Muka Surat

PENGHARGAAN	i
SINOPSIS	ii
ISI KANDUNGAN	v
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	xi

BAB I : PENGENALAN

1.1	Pengenalan dan Tujuan Kajian	...	1
1.2	Bidang Kajian	...	8
1.3	Kaedah Kajian	...	11
	(a) Cara Pemilihan Kilang	...	11
	(b) Pemilihan Responden Cara Sampling	...	11
1.4	Research Design dan Cara Mengumpul Data	...	12
	(a) Penglibatan dan Pemerhatian	...	14
	(b) Temuduga dan Temubual	...	15
	(c) Soal Selidik	...	16
	(d) Mengkaji Data yang Sedia Ada	...	17
1.5	Masalah-masalah dan Kerumitan Dalam Kajian	...	17

BAB II : SYARIKAT DAN KILANG

2.1	Bahagian Syarikat	...	22
2.2	Bahagian Kilang	...	29

BAB III : LABOUR FORCE

3.1	Gaji dan Potongan	41
	(a) Gaji pokok	41
	(b) Elaun	42
	(c) Bonus	43
	(d) Overtime/Kerja Lebih Masa	45
	(e) Potongan	46
3.2	Aspek-aspek Kerja	49
	(a) Masa Bekerja	49
	(b) Jenis Pekerjaan	51
	(c) Pekerjaan Berat atau Ringan	52
	(d) Kadar Kerja	52
	(e) Keselamatan Semasa Bekerja	53
	(f) Motivation dan Sikap Terhadap Kerja	54
	(g) Status Kerja dan Jaminan Masa Hadapan	55
	(h) Peluang Kenaikan Pangkat	55
3.3	Kemudahan-Kemudahan	57
	(a) Cuti	58
	(i) Cuti Umum	58
	(ii) Cuti Tahunan	59
	(iii) Cuti Sakit	60
	(iv) Cuti Bersalin	61
	(v) Cuti Compassionate	62
	(vi) Cuti Downtime	62
	(vii) Hari Rehat	62

Muka Surat

(b) Pengangkutan	63
(c) Kesihatan	64
(d) Keselamatan	64
(e) Sukan	65
(f) Kemudahan-Kemudahan Lain	65

BAB IV : LATARBELAKANG PEKERJA

4.1 Jantina	68
4.2 Umur	68
4.3 Status Perkahwinan	69
4.4 Perumahan	69
4.5 Pelajaran	72
4.6 Perbelanjaan Pekerja	74
(a) Makanan	74
(b) Pakaian	75
(c) Tambang	76
(d) Perkhidmatan Doktor	77
(e) Hiburan dan Rokok	77
(f) Hantaran kepada Ibubapa	77
4.7 Latarbelakang Pekerjaan Responden	78

BAB V : PERHUBUNGAN PERINDUSTRIAN

5.1 Hubungan Pekerja-pekerja	85
5.2 Perhubungan Pekerja-Penyelia	87
5.3 Perhubungan Pekerja-Majikan	94

Muka Surat

5.4	Kejadian-kejadian yang tidak diingini	96
5.5	Penyelesaian dan Kesannya Terhadap Hubungan Pekerja, Penyelia dan Majikan	97
BAB VI : JAWATANKUASA PERUNDINGAN BERSAMA		
6.1	Penubuhan dan Hirarki Jawatankuasa Perundingan Bersama	102
6.2	Matlamat dan Peranan Jawatankuasa Perundingan Bersama	103
6.3	Keberkesanan Jawatankuasa Perundingan Bersama	106
6.4	Langkah-Langkah ke Arah Kemajuan Bersama	111
BAB VII : PENUTUP		
BIBLIOGRAFI		
1.1	Jumlah Tenaga Kerja Kilang	67
1.2	Tingkat Persekitaran Rumah Pekerja	70
1.3	Persekitaran Kerja Rumah Pekerja	71
1.4	Tingkat Pendidikan Pekerja dan Keluarga	71
1.5	Pendidikan Kebajikan - Bekalan	74
1.6	Pendidikan untuk Pekerja	76
1.7	Penggunaan Taman Rekreasi Pekerja	79
1.8	Jumlah Pertukaran Bilang Kerja dari Pertanian ke Industri	80
1.9	Hubungan Dengan Keluarga	81

SENARAI JADUAL

<u>Jadual</u>		<u>Muka Surat</u>
1.1	Malaysia: Gross Domestic Product by Sector of Origin, 1980-1985	3
1.2	Allocation Directed Towards the Eradication of Poverty and the Restructuring of Society Under the SMP (1971-75) and TMP (1976-1980)	4
1.3	Malaysia: Employment Estimates by Sector (1970-1980)	6
1.4	Malaysia: Employment Growth, 1980-1990	7
2.1	Pemegang-pemegang Saham Syarikat	22
3.1	Pembayaran Elaun Perjalanan	44
3.2	Gaji Pekerja	45
3.3	Aspek Kerja Yang Dipentingkan oleh Pekerja	57
3.4	Cuti Kilang	59
4.1	Jumlah Tenaga Kerja Kilang	67
4.2	Tempat Perletakan Rumah Pekerja	70
4.3	Berbagai Aspek Rumah Pekerja	71
4.4	Tingkat Pelajaran Pekerja dan Keluarga	72
4.5	Perbelanjaan Sebulan - Makanan	74
4.6	Perbelanjaan Untuk Pakaian	75
4.7	Penggunaan Tanah Kepunyaan Pekerja	79
4.8	Sebab Pertukaran Bidang Kerja dari Pertanian ke Industri	80
4.9	Hubungan Dengan Kampung	81

<u>Jadual</u>					<u>Muka Surat</u>
4.10	Pengalaman Bekerja	82
4.11	Cita-Cita Pekerja	83
5.1	Ciri-Ciri Penyelia Yang Baik	90
5.2	Tahap-Tahap Hubungan Pekerja-Majikan pada Pandangan Pekerja	94
5.3	Perubahan Dasar Kilang	99
6.1	Kesan Mogok	111

SENARAI RAJAH

BAR 1

<u>Rajah</u>		<u>Muka Surat</u>
2.1	Lokasi Kilang	24
2.2	Hiraki Organisasi Syarikat	26
2.3	Hiraki Organisasi Peringkat Kilang	28
2.4	Labour Turnover	32
2.5	Ringkasan Berbagai Peringkat Membuat Tayar ...	35
2.6	Lokasi Mesin dan Bahagian-bahagian dalam Kilang...	38
2.7	Kawasan Kilang	40

Setara tidak lama, saya, beliau telah mengemukakan kesimpulan-
kesimpulan utama hasil daripada penyelidikan yang bertujuan memahami dan
mengungkapkan jurang pengetahuan antara kami. Ditinjau dari segi perse-
kitaran, Malaysia telah dapat mencapai kemajuan-kemajuan seperti ini.
Malaysia (kini) telah mencapai satu tahap yang penting apabila dia telah memper-
olehnya yang telah telah dan telah. Penghasilan dalam bidang-bidang ini
juga melibatkan 'mempunyai' sesuatu kaum pada bidang tertentu - orang
Cina dalam tinan, orang India dalam sektor-sektor dan orang Melayu dengan
pertanian tradisional. Ini menunjukkan suatu 'over' dan 'under' representa-
tion' dalam konteks yang menunjukkan tanggapan-pandangan yang sama berhubung-
nya adalah peristiwanya 13 Mei 1969.

BAB I

PENGENALAN

1.1 Pengenalan dan Tujuan Kajian

Lim Chong Yah dalam bukunya, *Economic Growth and Development in West Malaysia 1947-1970*, ada menyebut:

"The industrial development programme has been assigned a central role in West Malaysia's overall diversification programme. To be more specific it seen as the new source of rapid economic growth and greater employment opportunities as well as the vehicle for greater Malay participation in the economic activities of the country".¹

Secara tidak langsungnya, beliau telah mengutarakan matlamat-matlamat utama Dasar Ekonomi Baru yang bertugas membasmi kemiskinan dan mengurangkan jurang pendapatan antara kaum. Ditinjau dari segi persejajaran Malaysia kita dapati mengapa timbulnya keperluan seperti ini. Malaysia (Malaya pada masa itu) amat bergantung kepada dua bahan eksportnya; yang utama getah dan timah. Penglibatan dalam bidang-bidang ini pula melibatkan 'monopoli' sesuatu kaum pada bidang tertentu - orang Cina dalam timah, orang India dalam estet-estet dan orang Melayu dengan pertanian tradisi. Ini menimbulkan soal 'over' dan 'under representation' dalam ekonomi yang menimbulkan kegelisahan awam yang mana kemuncuknya adalah peristiwa 13 Mei 1969.

¹Lim Chong Yah, *Economic Growth & Development in West Malaysia 1947-1970*, Oxford University Press, 1973.

Dengan perlaksanaan DEB dan Dasar diversifikasi tumpuan ekonomi supaya pergantungan kepada getah dan timah dapat dikurangkan (walaupun tidak dapat dihapuskan sama sekali). Di sini dapat diperhatikan kepentingan industri dalam perkembangan Malaysia moden.

Kepentingan sektor industri dapat dilihat daripada Jadual 1.1 yang menunjukkan sumbangan tiap-tiap bahagian dalam Keluaran Dalam Negara Kasar 1980-1985.² Daripada situ boleh diperhatikan peranan yang dimainkan oleh industri dalam ekonomi Malaysia sekarang dan akan datang. Dengan perkembangan tahunan sebanyak 11.0% setahun bidang ini telah mengatasi bidang lain dalam ekonomi negara.

Memandangkan kepentingan industri kerajaan telah memberi berbagai rangsangan dan galakkan berbentuk Industri Taraf Perintis, Kredit Cukai Pelaburan, Kelonggaran Cukai kerana menggunakan buruh, Galakkan Tempat Kedudukan dan berbagai-bagai lagi bentuk incentive dalam menggalakkan perkembangan industri negara.

Jadual 1.2 berikut menunjukkan kepentingan industri dengan jumlah peruntukan bagi membasmi kemiskinan dan menyusun semula masyarakat bertambah untuk sektor industri dari 362.1 juta ringgit (4%) dalam Rancangan Malaysia Kedua kepada 2,158.4 juta ringgit (7%) dalam Rancangan Malaysia Ketiga.³

²Fourth Malaysia Plan, 1981-1985, National Printing, 1981, m.s. 200.

³Ibid, m.s. 127.

Malaysia: Gross Domestic Product by Sector of Origin, 1980-85
(\$ million in 1970 prices)

Sector	1980	Share of GDP (%)	1985	Share of GDP (%)	Average annual growth rate (%) 1981-85
Agriculture, forestry and fishing	5,809	22.2	6,720	17.8	3.0
Mining and quarrying	1,214	4.6	1,607	4.3	5.8
Manufacturing	5,374	20.5	9,040	23.9	11.0
Construction	1,186	4.5	1,824	4.8	9.0
Electricity, gas and water	592	2.3	953	2.5	10.0
Transport, storage and communications	1,696	6.5	2,492	6.6	8.0
Wholesale & retail trade, hotels & restaurants	3,295	12.6	4,841	12.8	8.0
Finance, insurance, real estate & business services	2,155	8.2	3,079	8.1	7.4
Government services	3,398	13.0	5,228	13.8	9.0
Other services	657	2.5	948	2.5	7.6
Less: imputed bank service charge	308	-)	1,092	-	-
Plus: import duties	1,120	-)			
Equals: Gross Domestic Product at purchasers' value	26,188	-	37,824	-	7.6

Sumber: Fourth Malaysia Plan, 1981-1985, National Printing, 1981.

Peranan Buruh

Industri wujud antara lain adalah pergabungan antara faktor modal, tanah pengurus dan buruh. Perkembangan industri bermakna lebih peluang pekerjaan bagi golongan-golongan yang berkelelahan dan berkeinginan untuk kerja sebagai buruh kilang. Dengan keadaan pengangguran yang semakin teruk sekarang ini peranan industri-industri dalam menyediakan pekerjaan kepada buruh memang tidak dapat dinafikan lagi. Dengan kedudukan Malaysia yang dapat menyediakan buruh yang murah maka perkembangan industri yang 'buruh intensif' amat menggalakkan.

Peranan industri dalam menyediakan punca pekerjaan boleh dirujuk kepada Jadual 1.3 di bawah. Pertumbuhan sebanyak 8.2% dalam jangka-masa 1971-1975, 7.0% dalam jangkamasa 1976-80 dengan purata perkembangan 7.6% untuk jangkamasa 1971-1980 adalah yang tertinggi jika dibuat perbandingan dengan sektor-sektor lain dalam penggunaan buruh.⁴

Dalam dekad 80'an ini peranan perindustrian ini mendapat perhatian terpenting. Dalam jangkamasa 1981-1990 dijangkakan bahawa sektor industri dapat memainkan peranan dalam pertambahan sebanyak 565.6 juta kerja (29.6%) daripada keseluruhan tenaga buruh sebanyak 1,908.2 juta (100%) seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1.4 di bawah.⁵

⁴ Ibid, m.s. 81.

⁵ Ibid, m.s. 169.

Malaysia: Employment Estimates by Sector, 1970-80

Sector	1970		1975		1980		Average annual growth rate (%)		
	Estimated	Share	Estimated	Share	Estimated	Share			
	Employ- ment ('000)	of total (%)	Employ- ment ('000)	of total (%)	Employ- ment ('000)	of total (%)	1971-75	1976-80	1971-80
Agriculture, forestry and fishing	1,714.6	50.5	1,923.5	45.3	2,066.9	40.6	2.3	1.5	1.9
Mining and Quarrying	88.6	2.6	88.3	2.1	89.6	1.7	-0.1	0.3	0.1
Manufacturing	386.5	11.4	572.0	13.5	803.1	15.8	8.2	7.0	7.6
Construction	136.7	4.0	187.8	4.4	262.8	5.2	6.6	7.0	6.8
Electricity, gas & water	26.5	0.8	33.2	0.8	49.5	1.0	4.6	8.3	6.5
Transport, storage and communications	115.1	3.4	165.5	3.9	193.2	3.8	7.5	3.1	5.3
Wholesale & retail trade, hotels & restaurants	371.1	10.9	503.4	11.8	648.5	12.7	6.3	5.2	5.7
Finance, insurance, real estates & business services	31.5	0.9	40.7	0.9	52.1	1.0	5.3	5.1	5.2
Government services	396.6	11.7	555.8	13.1	710.1	13.9	7.0	5.0	6.0
Other services	128.7	3.8	176.9	4.2	217.7	4.3	6.6	4.2	5.4
Total	3,395.9	100.0	4,247.1	100.0	5,093.5	100.0	4.6	3.7	4.1
Population	10,776.9		12,449.9		14,261.2				
Labour force	3,681.9		4,538.8		5,380.0				
Unemployment	286.0		291.7		286.5				
Unemployment rate (%)	7.8		6.4		5.3				

Sumber: Fourth Malaysia Plan, 1981-1985, National Printing, 1981.

Malaysia: Employment Growth, 1980-90

Sector	1980		1990		Increase 1981-90	Share in job crea- tion 1981- 90	Average annual growth rate of employ- ment 1981-90	Average annual growth rate of real pro- ductivity 1981-90
	Estimated Employ- ment	Share of total	Estimated Employ- ment	Share of total				
	('000)	(%)	('000)	(%)				
Agriculture, forestry and fishing	2,066.9	40.6	2,223.9	31.8	157.0	8.2	0.7	2.8
Mining & quarrying	89.6	1.7	93.1	1.3	3.5	0.2	0.4	4.0
Manufacturing	803.1	15.8	1,368.7	19.5	565.6	29.6	5.5	5.1
Constructing	262.8	5.2	413.6	5.9	150.8	7.9	4.6	4.6
Electricity, gas & water	49.5	1.0	75.2	1.1	25.7	1.4	4.3	5.3
Transport, storage and communications	193.2	3.8	263.4	3.8	70.2	3.7	3.2	5.2
Wholesale & retail trade, hotels & restaurants	648.5	12.7	1,034.9	14.8	386.4	20.3	4.8	3.3
Finance, insurance, real es- tates & business services	52.1	1.0	80.7	1.1	28.6	1.5	4.5	3.3
Government services	710.1	13.9	1,104.0	15.8	393.9	20.6	4.5	4.3
Other services	217.7	4.3	344.2	4.9	126.5	6.6	4.7	3.5
Total	5,093.5	100.0	7,001.7	100.0	1,908.2	100.0	3.2	4.7
Population	14,261.2		18,143.0					
Labour force	5,380.0		7,229.6					
Unemployment	286.5		227.9					
Unemployment rate (%)	5.3		3.2					

Sumber: Fourth Malaysia Plan, 1981-1985, National Printing, 1981.

Dengan kepentingan industri dalam perkembangan ekonomi Malaysia umumnya dan peluang-peluang pekerjaan dalam bidang ini khususnya, maka tidak hairanlah berbagai kajian mengenai industri secara terperinci dilakukan oleh berbagai pihak. Kajian sama ada ke atas kilang iaitu organisasinya, untung ruginya, dasar-dasarnya dan pelbagai masalah kilang ataupun kajian ke atas pekerjaanya (tenaga buruhnya) iaitu mengenai aspek kerja, keadaan ekonomi, sosial, masalah upah, gaji dan sebagainya amat banyak dilakukan.

Tujuan Kajian

Memandangkan kepentingan buruh kepada ekonomi negara masa kini maka pengkaji telah memilih aspek socio-ekonomi pekerja kilang (sebagai sebahagian daripada industri) untuk dijadikan satu bidang kajian dan latihan ilmiah. Kajian seperti ini dirasakan penting oleh pengkaji untuk mengetahui segala perihal masalah yang dihadapi oleh pekerja, cita-cita dan aspirasi mereka, penglibatan mereka dalam pembangunan negara kerana dengan mengetahui masalah serta dengan adanya maklumat-maklumat mengenai pekerja maka langkah-langkah untuk pemahaman dengan lebih mendalam tentang pekerja boleh dibuat. Kajian ini juga dapat mengurangkan bias dan stereotype pengkaji (walaupun tidak masyarakat) ke atas pekerja kilang. Kajian seperti ini juga akan jawab soalan sama ada semua dari majikan tidak baik atau semua pekerja baik.

1.2 Bidang Kajian

Kajian ini akan mementingkan mengenai beberapa soal dasar kilang. Antara yang terutama adalah mengenai syarikat itu sendiri,

pekerja-pekerjanya, hubungan pekerja-majikan, organisasi majikan, pengeluaran hasil kilang hingga kepada pemasaran (proses pengeluaran) dan masalah-masalah yang dihadapi oleh berbagai pihak sama ada pekerja, majikan atau penyelia dalam menjalankan tugas harian.

Dalam kajian mengenai syarikat pengkaji akan meninjau soal sejarah syarikat, lokasi, persahaman syarikat, siapa pemegang saham mereka, organisasi syarikat tersebut, hirarki pentadbiran, politik dalam syarikat dan juga untung rugi syarikat tersebut.

Pada peringkat kilang, tumpuan pengkaji adalah pada proses pengeluaran cara-cara untuk memproses barang-keluaran hingga siap, proses pengambilan pekerja, teknologi yang digunakan, alat mesin yang digunakan, pemasaran dan sebagainya.

Dalam hal pekerja pula pada mulanya akan ditinjau mengenai latarbelakang pekerja antara lain termasuk asal usul, pelajaran pengalaman bekerja (dalam dan luar kilang) umur dan masalah-masalah mengenai soal-soal asimilasi dengan keadaan hidup baru (bagi pekerja baru). Selain daripada itu akan dipentingkan aspek-aspek mengenai hubungan mereka dengan majikan. Di sini akan dibincangkan mengenai soal gaji, elaun, kemudahan cuti, pengangkutan ke tempat kerja, kesihatan, sukan dan aspek pekerjaan mereka. Soal sikap pekerja tidak juga akan ditinggalkan oleh pengkaji kerana ini merupakan satu-satunya isu penting dalam menentukan sama ada berjaya atau tidaknya interaksi sosial majikan-pekerja. Dalam konteks ini pengkaji akan mementingkan soal motivasi untuk bekerja, sikap terhadap majikan, nilai-nilai perkampungan, perasaan kekitaan

sebagai pekerja kilang dan ketidak puas hati pekerja terhadap perkara-perkara tertentu.

Peranan kesatuan sekerja juga akan disentuh secara menyeluruh di Malaysia dan secara khusus bagi kilang ini untuk mengetahui darjat penglibatan pekerja dalam soal kesatuan dan tingkat kesedaran pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka dalam masyarakat.

Berdasarkan kepada fakta-fakta dan maklumat yang didapati maka satu kesimpulan menyeluruh akan dibuat oleh pengkaji mengenai kilang tersebut. Cadangan-cadangan tentang langkah-langkah yang seterusnya harus diambil oleh pihak majikan untuk kebaikan kedua pihak (pekerja, kerajaan dan majikan) juga disyorkan oleh pengkaji sebagai mengakhiri latihan ilmiah ini.

Berbagai cara digunakan oleh pengkaji dalam kajian kes ini seperti exploratory study, soal-selidik, pemerhatian, juga penglibatan pengkaji, mengkaji data yang ada dan juga informal interview. Setiap kajian terlebih dahulu dimulakan dengan Exploratory Study.

Exploratory Study

Sebelum memulakan kajian pengkaji telah pergi ke kilang ini bersama rakan pengkaji untuk mengetahui serba sedikit mengenai kesesuaian kilang ini untuk dijadikan bahan kajian. Pada masa itu pengkaji berpeluang bercakap dengan pekerja di luar kilang iaitu semasa pekerja datang dan pulang dari kerja iaitu tiga petang. Pengkaji berjaya mendapat serba sedikit gambaran dan data tentang kilang ini dan seterusnya

mengambil langkah menjadikan kilang ini kilang kajian.

1.3 Kaedah Kajian

(a) Cara Pemilihan Kilang

Pemilihan kilang tayar ini adalah dibuat berdasarkan beberapa perkara tertentu. Pertamanya adalah perletakan kilang itu yang tidak berapa jauh dari rumah pengkaji kalau dibandingkan dengan yang terdapat di Kuala Lumpur atau Petaling Jaya. Keduanya adalah oleh kerana soal bahasa dan cara hidup orang-orang di kawasan itu memang diketahui dan sesuai dengan pengkaji menyebabkan soal interaksi dan perhubungan antara pengkaji dengan pihak kilang akan lebih senang oleh itu menyebabkan pilihan kilang itu satu yang ideal. Ketiganya adalah kilang itu mempunyai lokasi yang baik dan senang dihubungi dengan jalanraya, oleh itu memudahkan perjalanan harian. Lagipun pada masa itu pemilihan kilang untuk menjalankan kajian merupakan satu masalah yang rumit kerana banyak syarikat yang tidak mahu bertolak-ansur. Oleh itu bila peluang terbuka bagi pengkaji kerana kilang ini ingin memberi kerjasama maka pengkaji pun bagaikan 'orang mengantuk diberikan bantal'. Lagipun jangkamasa yang terlibat adalah pendek dan pengkaji juga kekurangan wang.

(b) Pemilihan Responden Cara Sampling

Responden yang dipilih oleh pengkaji adalah daripada lelaki bangsa Melayu, yang sudah kahwin. Ini adalah kerana mereka lebih pengalaman dalam hidup dan lebih sedar dalam melihat kehidupan. Sebab utama mengapa pengkaji memilih responden Melayu adalah kerana kebanyakan

(hampir semua) pekerja kilang ini adalah daripada bangsa Melayu (bahagian buruh, non-profesional). Walaupun terdapat pekerja bangsa Cina, tetapi kebanyakan dalam bidang teknikal dan engineering yang mana tidak sesuai dengan kehendak pengkaji untuk dijadikan responden. Satu kelemahan yang nyata dari soal ini ialah satu perbandingan antara pekerja Cina, Melayu dan India tidak dapat dibuat. Kelemahan yang kedua adalah perbandingan jantina dalam pekerjaan juga tidak dapat dilaksanakan kerana pekerja wanita sedikit bilangannya. Yang penting adalah pekerja di sini ramah dan juga beruntung pengkaji kerana dapat bertutur fasih dalam Bahasa Malaysia - itu satu keperluan penting dalam kajian ini. Mengenai masalah saiz pula pengkaji membuat kajian ke atas 50 orang daripada lebih kurang 400 orang pekerja yang terdapat di kilang itu. Jadi kesimpulan yang dibuat adalah berdasarkan satu orang mewakili lapan dalam mendapatkan gambaran sepenuhnya mengenai kilang ini kerana mereka dipilih secara random. Selain dari sample pengkaji juga ada membuat pemerhatian ke atas pekerja kilang cara keseluruhannya.

1.4 Research Design dan Cara Mengumpul Data

Survey

Pengkaji membuat pemerhatian yang teliti tentang perhubungan pekerja-pekerja, pekerja-majikan, tindak tanduk supervisor, mendengar percakapan mereka semasa waktu rehat, rungutan-rungutan mereka tentang majikan dan sebagainya. Oleh itu pemerhatian pengkaji adalah aspek penting dalam mendapat data secara informal ini yang mana kadangkala ada pengkaji dapat lihat sendiri tentang pemisahan di kalangan pekerja-

majikan. Sebagai contoh di kilang walaupun terdapat satu kantin yang sama tetapi dipisahkan kepada dua satu untuk pihak majikan (bahagian ini kelihatan lebih bersih dan kedudukan kerusi meja lebih teratur) dan satu bahagian lagi untuk pekerja (agak kotor kalau dibandingkan dengan bahagian yang lain).

Selain daripada pemerhatian, interview juga digunakan.

Interview pula dibahagikan kepada 2 bahagian iaitu interview formal dengan penggunaan questionnaire yang telah disediakan dengan soalan-soalan kepada pekerja. Bentuk interview yang kedua adalah yang berbentuk informal iaitu cara bercakap, berborak tentang sesuatu perkara contohnya tentang politik dan sukan. Secara tidak langsung maka pengkaji dapat tahu tentang pandangan mereka tentang berbagai perkara dalam kehidupan.

Salah satu kebaikan formal interview, ini adalah data yang diperolehi hampir sama bentuk jawapannya oleh itu senang dalam memproseskan data-data tersebut. Kelemahan formal interview ini pula adalah pengkaji sendiri rasa jemu dan malas kerana terpaksa melalui 'procedure' yang sama untuk lima-puluh kali. Ini merupakan kebaikan yang terdapat pada informal interview kerana perbualan tidak terhad kepada mana-mana satu isu. Bila wujud perhubungan yang baik antara pengkaji-pekerja perkara-perkara yang dianggap sensitif seperti sikap pekerja terhadap majikan pendirian mereka tentang pekerjaan dapat diceritakan kepada pengkaji.

Dalam setiap kajian ada cara-cara tertentu yang digunakan untuk mengumpulkan data. Di bawah ini pengkaji akan bincangkan tentang cara-cara yang digunakan oleh pengkaji untuk pengumpulan data.

Cara-cara mengumpulkan data

- (a) Penglibatan dan pemerhatian.
- (b) Temuduga dan temubual (Interview informal).
- (c) Soal selidik (Interview cara formal).
- (d) Menganalisa data-data yang diperolehi daripada Pejabat Pendaftaran Syarikat-syarikat, MIDA, Perbadanan Kemajuan Negeri Kedah dan Pejabat Buruh.

(a) Penglibatan dan pemerhatian

Pemerhatian dalam mana-mana satu kajian adalah yang terpenting kerana dengan melihat sendiri keadaan responden yang dikaji maka penilaian ke atas apa yang pengkaji tulis dalam latihan ilmiah dapat dibuat dengan rasional tanpa bias. Ini adalah untuk mengelakkan daripada berlaku seperti golongan 'Arm-chair' Antropologist dan Sosiologist yang hanya berdasarkan tulisan mereka kepada tulisan-tulisan pengkaji sebelum mereka.

Pengkaji mempunyai peluang bersama pekerja kilang tayar ini selama lebih kurang tiga minggu setelah pihak majikan bersedia untuk membenarkan pengkaji jalankan kajian di situ (kerana pihak syarikat juga perlukan feedback dari pekerja untuk baiki lagi keadaan kilang).

Dari jamkamsa 1hb April hingga 20hb April ini pengkaji dapat berkenal mesra dengan pekerja kerana ramai pekerja rasa senang berbual dengan pengkaji dalam Bahasa Malaysia loghat Utara. Daripada sini perjalanan wujud hingga terdapat dua-tiga pekerja yang ajak pengkaji makan kenduri kahwin di rumah mereka. Cara ini membolehkan penganalisaan data dan penulisan tentang keadaan sosio-ekonomi pekerja dapat dilakukan dengan cepat kerana melibatkan pengalaman pengkaji sendiri dalam kajian. Contohnya pekerja selalu merungut tentang shift malam iaitu dari 10 malam hingga 7 pagi. Kalau pengkaji tidak melibatkan diri dengan datang untuk shift malam, maka tidaklah akan diketahui ketidak puas hati mereka tentang mengantuk, letih, kurang konsentrasi dan sebagainya bila kerja malam. Tetapi satu perkara yang harus diutamakan oleh pengkaji adalah soal 'value-free' dalam kajian iaitu supaya tidak dipengaruhi oleh pekerja-pekerja dalam bentuk simpati kepada mereka kerana ini adalah satu bentuk bias. Perkara ini harus dielakkan daripada berlaku kerana perhubungan baik pengkaji-pekerja mungkin menyebabkan ini berlaku.

(b) Temuduga dan Temubual (Interview Informal)

Selalunya temuduga dan temubual dibuat oleh pengkaji semasa rehat kerana masa itu pekerja merasa lapang untuk bercakap. Satu kelemahan bercakap pada masa lapang adalah masa terhad untuk pekerja hanya setengah jam untuk rehat. Tetapi ini pengkaji atasi dengan perbualan semasa lepas pekerja dan semasa datang kerja untuk (shift baru kerana kilang berjalan 24 jam).

Berbanding dengan formal cara informal ini memberi lebih peluang kepada pekerja untuk meluangkan fikiran mereka dengan bebas tanpa halangan. Lagipun jawapan tiada structure rigid oleh itu kadangkala terdapat jawapan tidak duga dari responden mungkin didapati dalam cara informal ini. Dengan cara temubual ini juga kadangkala soal yang terdapat dalam data boleh dibangkitkan cara tidak langsung, oleh itu 'cross checking' data yang sedia ada untuk memastikan kebenarannya boleh dibuat.

(c) Soal Selidik (Interview cara formal)

Cara soal selidik formal ini dapat dijalankan dengan baik kerana telah mendapat keizinan syarikat terlebih dahulu. Oleh itu pengkaji akan memanggil pekerja ke satu office kosong untuk dijalankan soal selidik. Selepas seorang pekerja maka yang lain pula akan dipanggil. Dengan adanya kawalan rahsia kajian maka kelapangan dalam hati responden dapat dirasai. Questionnaire yang digunakan oleh pengkaji adalah structured dan mempunyai dua bentuk iaitu 'open-ended' dan 'close-ended'. Dalam 'open-ended' responden bebas memberi jawapan tanpa terikat kepada jawapan yang disediakan oleh pengkaji. Dalam 'close-ended' pula telahpun disediakan responden hanya memilih daripada senarai jawapan-jawapan yang ada selalunya ini mengenai soal umur, jantina, latarbelakang dan sebagainya yang tidak memerlukan pendapat atau pandangan. Dalam soal ini kebebasan responden adalah terkongkong pada ya dan tidak atau sebagainya. Ini adalah satu kelemahan. Dalam soal selidik juga pengkaji hadapi masalah 'terminology' iaitu banyak perkataan Inggeris atau

berunsur keinggerisan harus diberi penjelasan kerana tidak difahami oleh responden. Ini memakan masa. Selalunya satu questionnaire memakan masa selama 35 hingga 45 minit.

(d) Mengkaji Data yang Sedia Ada

Cara terakhir mengutip data ini adalah dengan merujuk dari data yang terdapat dalam perpustakaan. Selain dari itu data juga didapati dari pihak-pihak berkenaan seperti Pejabat Buruh, Pendaftar Syarikat-Syarikat, MIDA dan PKNK juga dari pihak majikan sendiri. Ini semua dapat menyokongkan lagi hujah dan pendapat yang cuba dikemukakan oleh pengkaji. Dengan keempat cara mengutip data di atas maka satu kesimpulan menyeluruh dapat dibuat oleh pengkaji mengenai syarikat dan pekerja di kilang tayar ini.

1.5 Masalah-masalah dan Kerumitan Dalam Kajian

Dalam sebarang kajian tentu tidak terlepas daripada masalah. Pengkaji juga tidak terkecuali dalam hal ini dalam jalankan kajian. Ada berbagai masalah yang dihadapi semasa menjalankan kajian.

Masalah pertama adalah perkauman yang mana berbeza bangsa, ugama, bahasa, budaya antara pengkaji dan kesemua responden (Melayu) menjadikan soal ras menjadi punca kebimbangan pengkaji. Ini adalah berdasarkan darjat penerimaan dan tolerensi selalunya lebih tinggi kalau sama dari kebanyakan segi seperti di atas. Apa yang pengkaji takutkan adalah responden ragu-ragu untuk bincangkan tentang soal latarbelakang dan cara hidup dengan orang yang berlainan bangsa. Tetapi masalah ini dapat diatasi kerana kebolehan pengkaji dalam Bahasa Malaysia

dan juga pengesuaian pengkaji dengan cara hidup orang kampung (asal kebanyakan pekerja situ) kerana pengkaji juga tinggal di kawasan itu.

Masalah yang kedua adalah ketakutan pekerja terhadap pengkaji kerana ada yang mensyaki pengkaji adalah pengintip dari majikan. Setelah penerangan yang panjang lebar tentang tujuan, matlamat dan jaminan pengkaji barulah pekerja rasa lebih terbuka untuk memberikan data yang diperlukan. Itupun pengkaji rasakan ada ramai yang masih menyembunyi mengenai data yang harus diberikan kepada pengkaji.

Masalah yang seterusnya adalah mengenai soal sikap tidak ambil kisah (ignorant attitude) sebilangan responden tentang soal-soal hidup perlu dinyatakan di sini, terdapat sebilangan responden tidak tahu mengenai soal hal mereka, kesatuan sekerja socso dan sebagainya. Bila disoal mengenai perkara-perkara seperti ini jawapan yang diberikan oleh mereka adalah 'no comment' atau mendiamkan diri. Oleh itu kebolehan pengkaji untuk menguasai situasi adalah amat penting dalam penyelesaian masalah ini.

Masalah darjat pelajaran yang rendah juga menghadkan perhubungan pengkaji dengan pekerja (sama ada bentuk formal atau informal interview). Kebanyakan pekerja dengan berlatar belakangkan kehidupan kampung tidak mempunyai darjat persekolahan yang tinggi. Oleh itu mereka jarang membaca surat khabar, majalah dan sebagainya, oleh itu topik-topik hanya terhad kepada soal sukan (bola sepak terutama) dan juga kepimpinan tempatan, soal-soal kebangsaan (kesatuan sekerja antara-bangsa contohnya) tidak dapat dibincangkan kerana kurang pengetahuan.

Kalau pengkaji selalu menekankan soal kesatuan sekerja maka majikan akan mensyaki pengkaji cuba mempengaruhi pemikiran tentang unionism kepada golongan pekerja syarikat tersebut. Oleh itu ini merupakan salah satu masalah rumit.

Soal jawapan yang jauh berbeza antara satu responden dengan yang lain bagi satu soalan yang sama juga menimbulkan masalah. Ini adalah kerana tidak terdapat kesamaan dalam jawapan yang diberikan.

Sebagai contoh kepada soalan adakah supervisor baik? Berbagai jawapan didapati untuk satu supervisor yang sama dari yang tidak baik, sederhana, baik kepada amat baik. Oleh itu pengkaji terpaksa gunakan pemerhatian dan penilaian sendiri untuk buat satu kesimpulan mengenai perkara seperti ini.

Masalah tempat pengkaji menjalankan kajian ini sendiri mempunyai masalah iaitu walaupun ada bilik kosong selalunya ada penyelia atau pekerja yang lain berjalan keluar masuk, oleh itu responden rasa ganggu untuk memberi jawapan sepenuhnya dan konsentrasi tidak 100%.

Selain daripada itu soal politik dalam kilang itu sendiri menjadi masalah. Ini adalah kerana terdapat golongan tertentu dari majikan yang akan membuat lapuran mengenai tindak-tanduk pengkaji dan pekerja kepada majikan untuk mendapat balasan bagi tindakan mengintip mereka. Soal seperti ini mengganggu kelicinan perjalanan pengkajian pengkaji.

Masalah kelapan adalah mengenai kajian-kajian yang dilakukan sebelum pengkaji (yang dilakukan oleh penuntut ITM) yang mana ramai pekerja mengadu bahawa mereka tidak nampak kebaikan atau langkah positif yang diambil akibat daripada kajian seperti ini. Oleh itu di kalangan pekerja timbul soal segan dan sikap tidak apa terhadap kajian ini kerana bosan dengan selalu kajian, kajian, kajian tapi tiada tindakan. Namun begitu pengkaji dapat menenangkan fikiran mereka dan mendapatkan kerjasama yang diperlukan.

Kerjasama yang kurang memuaskan dari pihak tertentu terutama sektor kerajaan adalah juga satu masalah besar. Contohnya pihak MIDA dan Perbadanan Kemajuan Negeri Kedah tidak memberi kerjasama yang sepenuhnya kepada pengkaji dalam kajian. Nampaknya masing-masing pihak menyuruh pengkaji mencuba pihak lain untuk mengelakkan tanggungjawab mereka. Apa yang pengkaji syaki adalah setengah daripada pegawai berkenaan tersebut tidak beberapa tahu tentang perjalanan industri dan permasalahan pekerja sama ada sosial atau ekonomi) kerana apabila disoal jawapan yang diberikan oleh mereka begitu menghampakan. Namun begitu Jabatan Buruh Kedah memberikan kerjasama yang memuaskan.

Masalah yang terakhir adalah mengenai kecenderungan pengkaji untuk bias kerana pergaulan yang rapat antara pengkaji dengan pekerja dan pihak majikan. Oleh itu ada kecenderungan untuk menyebelahi salah satu pihak tetapi pengkaji tidak akan dipengaruhi oleh soal ini kerana lebih kuat lagi adalah pengaruh 'objektiviti' dalam kajian.

Walaupun berbagai masalah dihadapi pengkaji tetap berusaha untuk menjayakan latihan ilmiah ini dan mengadakan perbincangan yang concrete yang tidak terkeluar dari skop asalnya.

BAB II

SYARIKAT DAN KILANG

Bab ini akan membincangkan mengenai latarbelakang syarikat ini secara ringkas kemudian seterusnya akan membincangkan mengenai lokasi kilang, hiraki organisasi majikan di peringkat syarikat, hiraki organisasi pada peringkat kilang, proses pengeluaran dengan penglibatan setiap peringkat dan penggunaan teknologi juga peranan pekerja dalam bahagian tersebut.

2.1 Bahagian Syarikat

Syarikat ini adalah salah sebuah cawangan syarikat British yang telah ditubuhkan di Alor Setar di kawasan perindustrian Mergong pada tahun 1980. Pada tahun 1982 syarikat ini telah menghadapi masalah kerugian yang besar sehingga membawa kepada pembuangan kerja 89 orang pada 28hb Februari tahun tersebut. Perkara mengenai pembuangan kerja akan pengkaji bincangkan dengan lebih lanjut dalam Bab VI mengenai kesatuan sekerja. Kesulitan-kesulitan kewangan ini telah mengakibatkan usaha-usaha mengambil-alih syarikat ini pula tahun 1982 berterusan sehingga tahun 1983 oleh beberapa syarikat besar di negara ini. Pembahagian pemegang saham syarikat ini semasa kajian adalah seperti Jadual 2.1 di bawah.

Jadual 2.1

Pemegang-pemegang Saham Syarikat

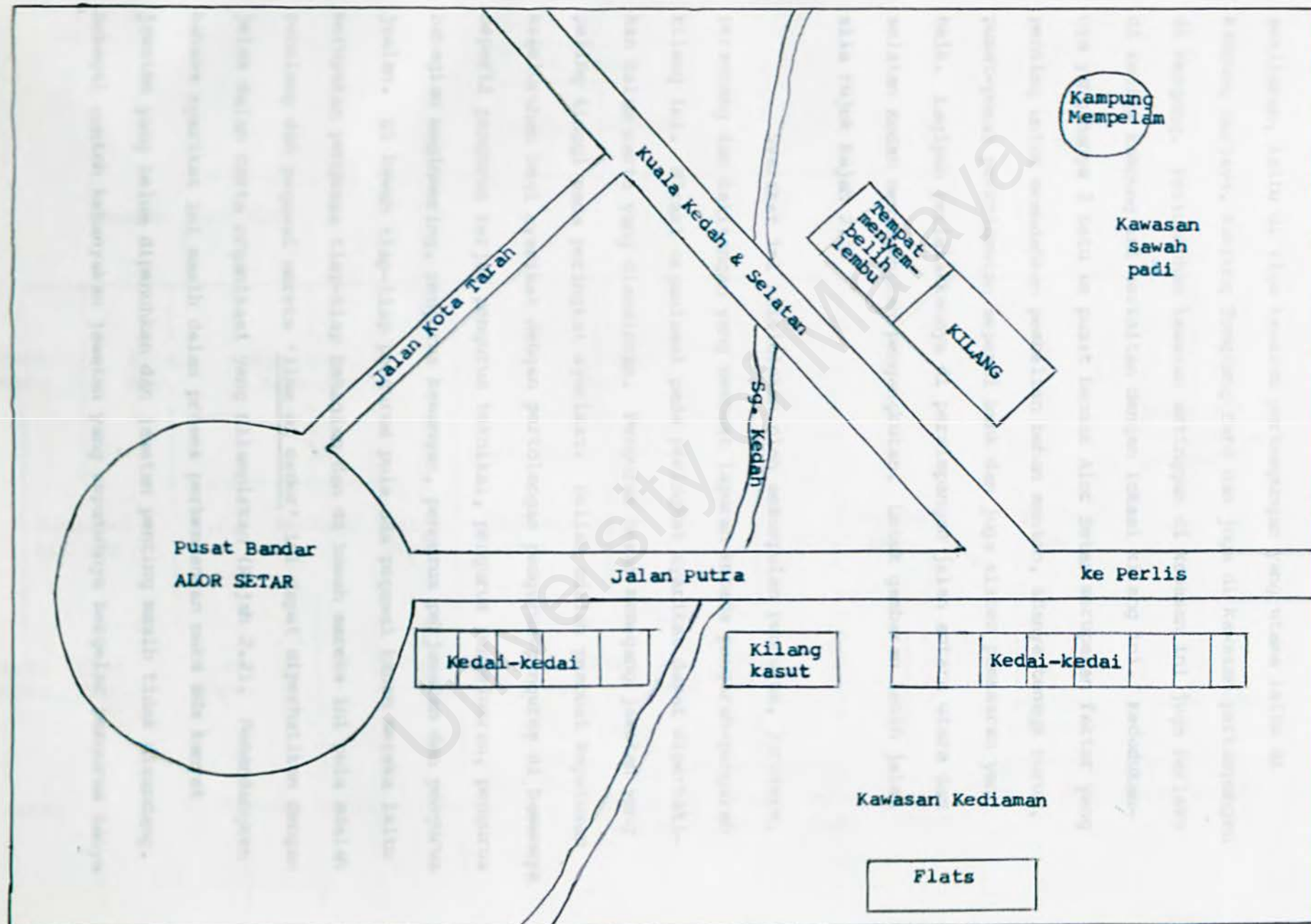
Syarikat	%
Syarikat Dunlop Malaysia Industry	30
Syarikat Sime Darbi Malaysia	27
Tabung Perwira	14
Mardec	12
Ko-Operasi Polis Malaysia	10
Perbadanan Kemajuan Negeri Kedah	7

Sumber: Dari Pihak Syarikat

Memandangkan bahawa masih terdapat perbalahan mengenai kedudukan pemegang saham maka data yang lebih lengkap tidak dapat diperolehi.

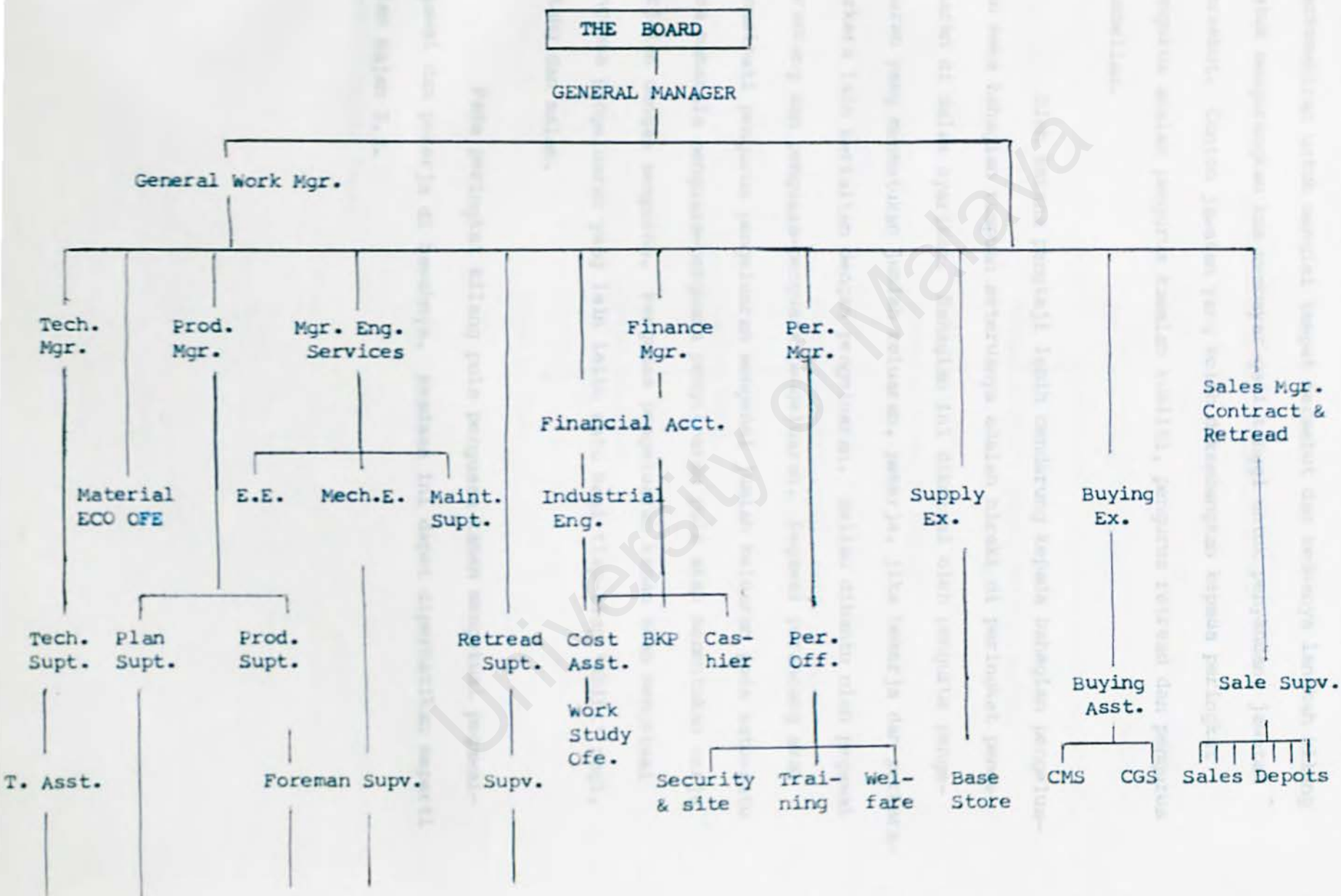
Syarikat ini diletakkan di kawasan perindustrian Mergong di Jalan Lencong Barat merupakan sebahagian daripada langkah Malaysia Industrial Development Authority (MIDA) dan Perbadanan Kemajuan Negeri Kedah (PKNK) untuk meningkat lagi jumlah industri yang terdapat di kawasan Mergong tersebut. Seperti yang boleh dilihat dalam rajah yang dilampirkan kedudukan kilang ini adalah di keliling oleh sawah padi. Sebahagian daripada tujuan perletakkan kilang di sini adalah untuk mendapatkan sumber pekerja dari sektor pertanian. Lokasi kilang ini juga boleh menjadikan pekerjaan kepada penduduk yang tinggal di kawasan per-

Rajah 2.1 : Lokasi Kilang



sekitaran, iaitu di tiga kawasan perkempungan yang utama iaitu di Kampung Berjaya, Kampung Tongkang Yard dan juga di kawasan perkempungan di Mergong. Pertumbuhan kawasan setinggian di kawasan ini juga berlaku di ketiga kampung ini berkaitan dengan lokasi kilang ini. Kedudukannya yang hanya 2 batu ke pusat bandar Alor Setar merupakan faktor yang penting untuk memudahkan pembelian bahan mentah, adanya tenaga buruh, pusat-pusat perkhidmatan seperti bank dan juga sistem pemasaran yang baik. Lagipun perletakkannya di persimpangan jalan antara utara dan selatan Kedah menyenangkan pengangkutan. Untuk gambaran lebih jelas sila rujuk Rajah 2.1.

Syarikat ini kelelolakan oleh sekumpulan pengurus, jurutera, perancang dan kakitangan yang membuat laporan kepada pengarah-pengarah kilang ini. Hirarki organisasi pada peringkat syarikat dapat diperhatikan dalam carta yang disediakan. Pengurus besar memegang jawatan yang paling tinggi pada peringkat syarikat. Beliau adalah pembuat keputusan keseluruhan bagi syarikat dengan pertolongan pengurus-pengurus di bawahnya seperti pengurus kerja, pengurus teknikal, pengurus pengeluaran, pengurus bahagian engineering, pengurus kewangan, pengurus perjawatan dan pengurus jualan. Di bawah tiap-tiap pengurus pula ada pegawai kanan mereka iaitu merupakan penguasa tiap-tiap bahagian dan di bawah mereka ini pula adalah penolong dan pegawai mereka 'line of order' ini dapat diperhatikan dengan jelas dalam carta organisasi yang dilampirkan (Rajah 2.2). Memandangkan bahawa syarikat ini masih dalam proses perkembangan maka ada banyak jawatan yang belum dipenuhi dan jawatan penting masih tidak disandang. Sebagai contoh kebanyakan jawatan yang sepatutnya bergelar pengurus hanya



digelar penguasa sahaja kerana dua faktor iaitu kekurangan orang yang berkemahiran untuk mengisi tempat tersebut dan keduanya langkah kilang untuk mengurangkan kos membayar gaji tinggi untuk penyandang jawatan tersebut. Contoh jawatan yang boleh dikembangkan kepada peringkat pengurus adalah pengurus kawalan kualiti, pengurus retread dan pengurus pembelian.

Oleh kerana pengkaji lebih cenderung kepada bahagian pengeluaran maka bahagian tumpuan seterusnya adalah hirarki di peringkat pengeluaran di dalam syarikat. Bahagian ini diketuai oleh pengurus pengeluaran yang menentukan jumlah keluaran, pekerja, jika bekerja dan perkara-perkara lain berkaitan dengan pengeluaran. Beliau dibantu oleh pegawai perancang dan penguasa-penguasa pengeluaran. Pegawai perancang akan menasihati pengurus pengeluaran mengenai jumlah keluaran pada satu-satu masa manakala penguasa-penguasa pengeluaran pula akan menentukan kerja berjalan dengan sempurna. Penguasa pengeluaran kanan akan mengetuai penguasa pengeluaran yang lain iaitu satu bagi tiap-tiap 'shift' pagi, petang dan malam.

Pada peringkat kilang pula penguasa kanan mengetuai pegawai-pegawai dan pekerja di bawahnya. Keadaan ini dapat diperhatikan seperti dalam Rajah 2.3.

2.2 Struktur Kilang

Rajah 2.3

Hirarki Organisasi Peringkat Kilang

Penguasa Kanan (1 orang)

Penguasa Shift (pagi, petang, malam)
(3 orang)

Penyelia Kanan (1 orang)

Penyelia Shift (pagi, petang, malam)
(3 orang)

Leading Hand

Ketua Bahagian

Pekerja Umum

Sumber: Kajian luar.

2.2 Bahagian Kilang

Penguasa kanan sebagai ketua keseluruhan kilang akan memberi arahan kepada setiap penguasa di bawahnya tentang 'target' pengeluaran bagi hari tersebut. Beliau tidak akan melibatkan diri secara langsung dalam pembuatan tayar tetapi memastikan bahawa segala aktiviti berjalan lancar iaitu daripada cukupnya bahan mentah hinggalah kepada tayar yang siap dibuat.

Dalam proses ini beliau mendapat kerjasama daripada penguasa di bahagian lain seperti bahagian supply untuk bahan mentah, engineering untuk perbaiki mesin yang rosak dan bahagian teknikal untuk perkara-perkara berkaitan dengannya. Oleh kerana penguasa kanan hanya bertugas pada waktu pejabat iaitu 8.15 pagi hingga 4.45 petang, maka tugasnya haruslah diambil alih oleh orang lain, iaitu shift lain. Penguasa shift pagi akan menolong penguasa kanan dalam perlaksanaan kerja kerana pada waktu pagi semua bahagian berjalan dengan sepenuhnya padahal pada waktu petang dan malam ada bahagian-bahagian dalam kilang yang dikehendaki iaitu seperti bahagian memperbaiki tayar dan bahagian tayar basikal. Jumlah kerja yang banyak memerlukan pertolongan orang lain. Di sinilah penguasa pagi memainkan peranannya. Pada petang dan malam pula tugas penguasa diambil alih oleh penguasa yang bertanggungjawab untuk waktu masing-masing. Boleh dikatakan tugas penguasa ini sama sahaja iaitu menguruskan perjalanan kerja tetapi jumlah kerja yang terlibat tidak banyak kalau dibandingkan dengan waktu pagi kerana faktor yang diterangkan di atas. Satu perkara yang menarik perhatian ialah walaupun adanya 3 shift pagi,

petang dan malam namun pertukaran penguasa untuk 'shift' hanya melibatkan dua penguasa sahaja iaitu penguasa petang dan malam. Penguasa shift pagi tidak berubah masa dan kekal dalam 'shift' pagi.

Ini menimbulkan ketidak puas hati di kalangan dua penguasa 'shift' yang menyatakan tiap-tiap dua minggu mereka terpaksa bekerja malam. Di bawah tiap-tiap penguasa pula terdapat penyelia kerja, mereka diketuai oleh penyelia kanan. Masalah yang sama juga dihadapi mereka (penyelia) iaitu hanya penyelia kanan sahaja tidak tukar shift manakala penyelia-penyelia lain terpaksa ikut giliran. Penyelialah sebenarnya yang menjalankan kerja, memberi arahan kepada pekerja tentang berbagai hal dan beliaulah yang sentiasa kesana dan kemari memberi tunjuk-ajar dan menyatukan pekerjaan.

Tugas penguasa lebih kepada perancangan manakala penyelia lebih kepada pelaksanaan rancangan yang telah disediakan. Di bawah penyelia semuanya dikira pihak pekerja kerana penyelia mengikut salah seorang pegawai syarikat yang ditemui pengkaji adalah 'the last defence line of the management'.

Mengetuai kategori ini adalah 'leading hand' yang mana telah mahir dalam kerja kerana pengalaman dan pelajaran mereka juga ada perhubungan yang baik dengan penyelia. Beliau walaupun masih dianggap pekerja tetapi akan ambil-alih tugas penyelia kalau perlu. Di bawahnya ada ketua bahagian di kalangan pekerja selalu didasarkan kepada pengalaman dan umur dalam pemilihan. Akhir sekali adalah pekerja biasa.

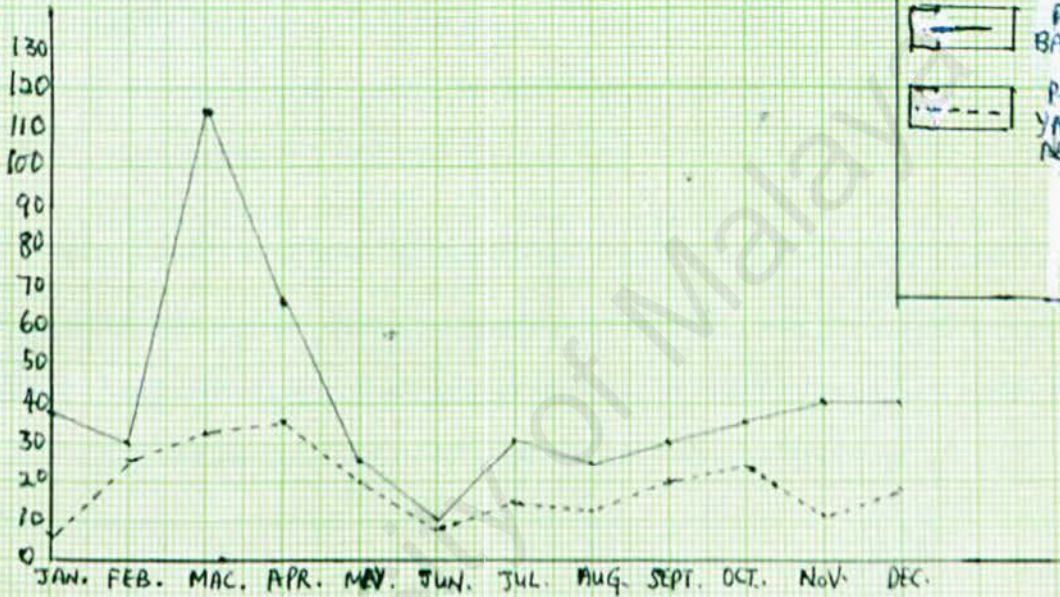
Rajah 2.4 menunjukkan jumlah pengambilan dan jumlah pekerja yang keluar dari kilang ini bagi tahun 1981 dan 1982. Kalau diperhatikan rajah secara teliti, maka akan dilihat satu persamaan antara dua tahun tersebut iaitu pengambilan pekerja yang banyak pada awal tahun (Februari, Mac). Bagi tahun 1981 bilangan pekerja yang diambil adalah tertinggi pada bulan Mac iaitu seramai 110 manakala pada tahun 1982 pula pengambilan pekerja paling ramai pada bulan Februari iaitu seramai 80 orang. Ada beberapa faktor yang mungkin menyebabkan perkara ini berlaku.

Yang pertamanya adalah kerana dasar kilang memperbanyakkan keluaran pada awal tahun oleh itu memerlukan banyak pekerja. Yang keduanya adalah pada bulan-bulan ini pelajar STP dan SPM sudah tamat peperiksaan dan sedang mencari pekerjaan oleh itu kerja ini dianggap sebagai satu cara memperolehi pendapatan. Faktor ketiga adalah kerana masa itu juga padi sudah dituai di kawasan sekitar kilang dan proses menanam sudah pun mula. Oleh itu penduduk lelaki di sekitar kilang ini setengahnya ada masa untuk bekerja buat beberapa bulan. Mengenai dasar pemilihan pekerja oleh pihak majikan ada beberapa faktor yang diperhatikan. Pihak majikan akan bergantung kepada jabatan buruh dan pekerja kilang untuk menolong dalam memberi kerja seperti ini. Selalunya ciri utama yang dipentingkan dalam pemilihan pekerja baru berkaitan dengan jenis kerja yang ada. Kalau kerja berat maka pemohon yang lebih besar dan tegap badan lebih berpeluang daripada yang lebih kurus dan kecil. Pemilihan pekerja ikut jantina juga berdasar kepada faktor di atas, iaitu perempuan hanya sesuai untuk kerja ringan seperti di bahagian 'repair' dan cycle. Umur dalam lingkungan 26-30 tahun diutamakan dari-

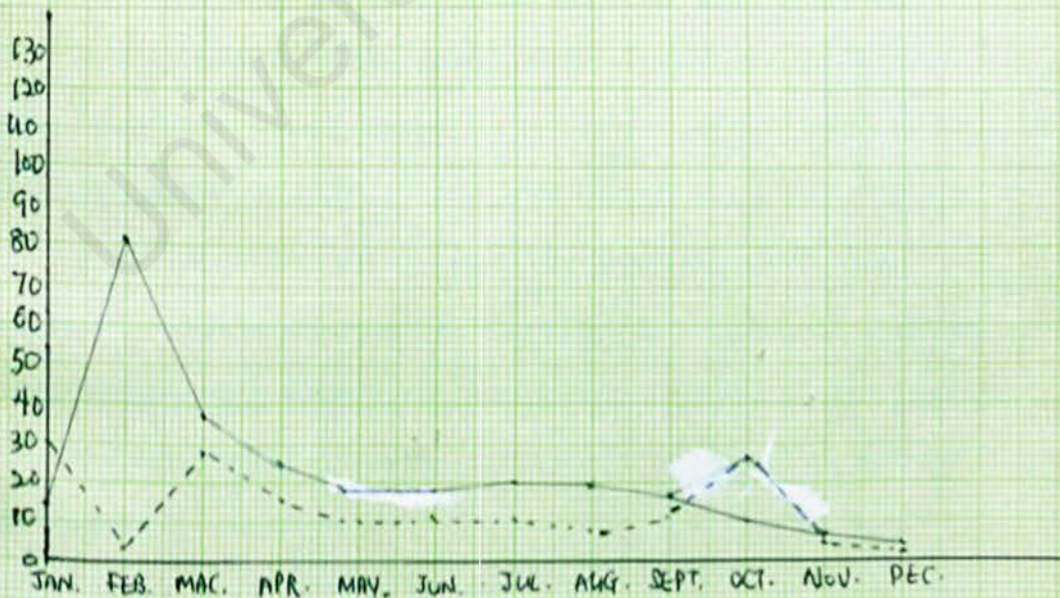
Rajah 2.4

Labour Turnover

1981
Bilangan Pekerja



1982
Bilangan Pekerja



pada umur lain kerana majikan berpendapat bahawa perwatakan dan kurang suka menukar kerja (less mobile). Ras tidak merupakan faktor penentu yang utama dalam pemilihan pekerja tetapi kecenderungan adalah masyarakat Cina dan India tidak suka kerja di kilang-kilang seperti ini kerana mereka boleh mendapat pendapatan lebih kalau bekerja dengan kontrek perumahan. Tingkat pelajaran juga diambil kira dalam pemilihan pekerja baru kerana golongan yang ada pelajaran lebih senang diajar dan ada peluang untuk meningkat di masa hadapan.

Pengalaman merupakan faktor yang terpenting dalam pemilihan pekerja baru kerana dengan adanya pengalaman seperti ini maka jaminan bahawa kerja berjalan dengan lancar sudah ada. Walaupun faktor-faktor ini diambil kira kalau pekerja amat diperlukan maka kadangkala ia juga dilupakan.

Mengenai jumlah yang meninggalkan kilang pula untuk kedua-dua tahun tidak melebihi daripada 40 orang bagi bulan yang tertinggi. Selalunya mereka tinggalkan kilang kerana, ada peluang bekerja dengan kerajaan, menjayakan perniagaan sendiri ataupun memasuki pihak swasta dengan gaji yang lebih. Daripada tinjauan pengkaji kecenderungan ini masih wujud tetapi hanya di kalangan segolongan kecil pekerja sekarang. Jarang berlaku keadaan di mana pekerja di kilang ini keluar bekerja dengan kilang lain kerana kilang ini membayar gaji yang tinggi di antara kilang-kilang di Kedah.

Langkah kilang untuk mengatasi pekerja ramai meninggalkan kilang adalah dengan pemberian bonus tahunan juga pengenalan skim bonus produktiviti yang mana kalau target dicapai maka semua pekerja akan diberi bonus. Salah satu kekurangan sistem pemilihan pekerja adalah tidak adanya penyelarasan antara pihak majikan dan pihak kilang yang mana pekerja baru yang dipilih oleh majikan kadangkala tidak sesuai untuk pihak kilang. Seorang pekerja memberitahu pengkaji bahawa unsur pemilihan ada juga berdasarkan pilih kasih yang mana orang yang dikenali oleh golongan atasan dalam kilang mempunyai harapan cerah untuk mendapat kerja di kilang.

Dalam bahagian berikut ini pengkaji akan membincangkan mengenai proses-proses pengeluaran, jumlah tenaga kerja juga terlibat, teknologi yang digunakan, mesin yang digunakan dan juga beberapa perkara yang terlibat dalam proses pengeluaran tayar. Ringkasan berbagai peringkat dalam membuat tayar dapat disaksikan seperti yang terdapat dalam Rajah 2.5.

Seperti dalam rajah yang diberikan peringkat permulaan adalah percampuran getah, kaban hitam dan bahan kimia. Bahan-bahan ini dicampurkan dalam jentera Banbury. Pekerja-pekerja yang terdapat dalam bahagian ini adalah seramai 12 orang iaitu termasuk yang membawa getah dari setor, yang memasukkan bahan kimia dan yang mengerakkan jentera. Bahagian ini adalah bahagian yang lebih kotor dan kerja lebih berat kalau dibandingkan dengan bahagian-bahagian yang lain. Oleh yang demikian, pekerja-pekerja bahagian ini dibayar gaji lebih kalau dibandingkan dengan pekerja tempat lain.

Rajah 2.5

Ringkasan Berbagai Peringkat Membuat Tayar

Bahan-bahan kimia, getah dan kaban hitam dikisar dan digaul dalam jentera Banbury.

Belerang dicampur dengan sebatian dalam pengisar kembar

Sebatian untuk tenunan

Tenun disalut getah

Kepingan tenunan bersalut getah dipotong oleh jentera memotong serong

Sebatian untuk dawai lilitan

Pembuatan dawai lilitan berbalut getah

Membuat dawai lilitan

Kepingan tambahan ditokok

Pembuatan bunga dan sisi tayar

Membentuk angka tayar

Membentuk dan mengeraskan tayar

Pemeriksaan kesempurnaan tayar

Tayar yang siap.

Sumber: pihak kilang.

Asap yang keluar dari bahagian ini amatlah kotor kerana melibatkan pembakaran getah dan kebanyakan pekerja muka mereka dibalut kain untuk mengelakkan perkara ini berlaku. Antara bahan kimia yang amat bahaya adalah belerang (sulphur) yang dicampur dalam bahagian ini. Dari sini getah ini ditekan dan dijadikan lebih nipis dalam jentera 3 'bowl calendar'. Pekerja yang terlibat dalam bahagian ini adalah seramai 5 orang saja. Bahagian 2 bowl calendar menyempurnakan lagi proses mereka dan melicinkan permukaan getah tersebut, dan jumlah pekerja yang terlibat di sini seramai 6 orang sahaja. Seterusnya akan diproses di bahagian Thread Extruder untuk membentuk bunga pada getah-getah nipis tersebut. Bilangan pekerja yang terlibat dalam bahagian ini adalah seramai 14 orang. Pekerja di bahagian 3 bowl, 2 bowl calendar dan Thread Extruder tidak beberapa berat tugas mereka iaitu hanya melibatkan mengangkat getah dari mesin dan meletakkan di tempat yang diperlukan tetapi terpaksa berdiri di satu-satu tempat selama mana bahagian itu berjalan.

Dari sini pula getah tersebut akan sampai pula ke bahagian Lining dan Rewinding di mana dawai akan dibalutkan ke dalam getah tersebut dan satu kepingan tambahan akan diletakkan dalam getah tersebut. Bahagian lining hanya melibatkan 2 orang sahaja kerana ianya bersifat automatik dan tidak perlu tenaga pekerja yang banyak.

Dari sini getah yang telah disalut dawai akan dihantar ke bahagian bias cutter untuk dipotong mengikut saiz yang ditentukan. Bahagian ini melibatkan 8 orang yang mana kerja ini adalah bahaya kalau lalai kerana pisau pemotong getah yang berjalan cara automatik itu amat tajam.

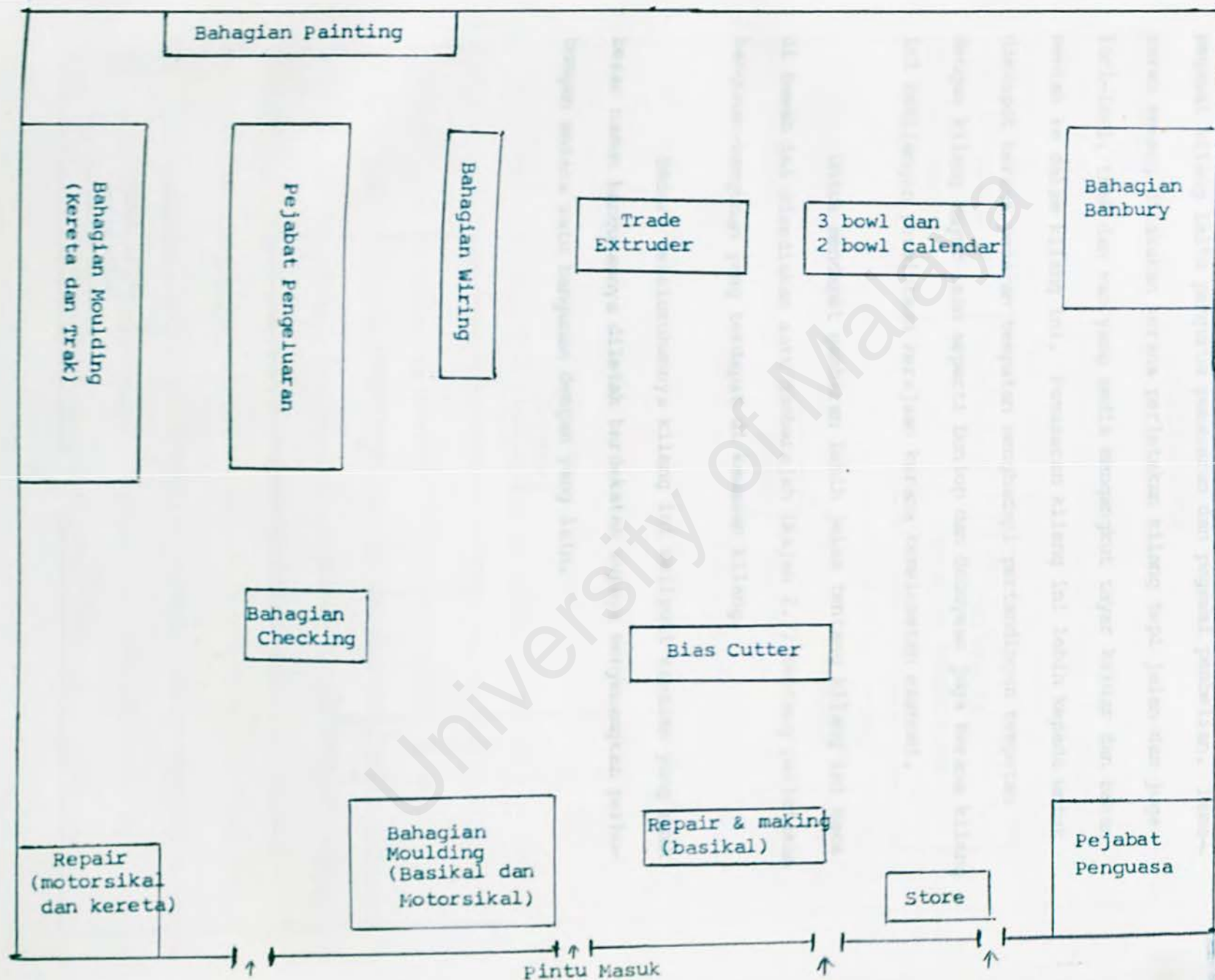
Dari sini getah tersebut akan diproses di bahagian Making dan Moulding. Di sini getah itu akan dibentuk seperti mana yang dikehendaki dengan menggunakan tapak yang disedia ada sama ada untuk basikal, motor-sikal, kereta, trak ataupun lori. Bahagian 'moulding' akan memasak tayar ini dalam jentera yang disediakan. Bahagian ini adalah bahagian yang paling panas dan pekerja terpaksa sarung tangan tebal supaya mengelakkan tangan terkena kepanasan mesin dan getah tayar masak. Di sini ia akan dibiarkan sejuk sebelum ditimbang dan diberi grading. Getah yang rosak akan dihantar ke bahagian repair untuk diperbaiki. Bahagian repair inilah paling ramai pekerja wanita kerana ianya paling ringan selain dari bahagian tayar basikal yang mana mereka memotong sisa getah dari tayar basikal atau motorsikal itu. Perletakan mesin dalam bahagian tertentu dalam kilang boleh diperhatikan dalam Rajah 2.6.

Dari sini dapat dilihat co-ordinasi setiap bahagian amatlah penting dalam penentuan bahawa kilang dapat menjalankan kegiatan harian dengan licin dan sempurna. Kerosakan dalam setengah bahagian banbury terutamanya akan menyebabkan kerja terpaksa dihentikan.

Dari sini penggunaan teknologi syarikat ini menggunakan teknologi British termasuk mesin dan kemahirannya kerana syarikat ini adalah cawangan syarikat British. Syarikat ini ada menandatangani perjanjian teknikal dengan Syarikat Dunlop Malaysia Industry Berhad yang merupakan subsidiari Dunlop United Kingdom sebagai langkah mendapat pertolongan teknikal dari kilang ini. Kebanyakan mesin telah agak tua dan tiada mesin lebih moden.

Rajah 2.6

Lokasi Mesin dan Bahagian-bahagian dalam kilang



Pemasaran dan pembelian bahan mentah dilakukan oleh dua pegawai kilang iaitu pengurus pemasaran dan pegawai pembelian. Pemasaran senang dilakukan kerana perletakan kilang tepi jalan dan juga lori-lori, trak dan van yang sedia mengangkut tayar keluar dan bahan mentah ke dalam kilang ini. Pemasaran kilang ini lebih kepada untuk diekspot kerana pasaran tempatan menghadapi pertandingan tempatan dengan kilang tayar lain seperti Dunlop dan Goodyear juga kerana kilang ini kehilangan permintaan kerajaan kerana kemelesetan ekonomi.

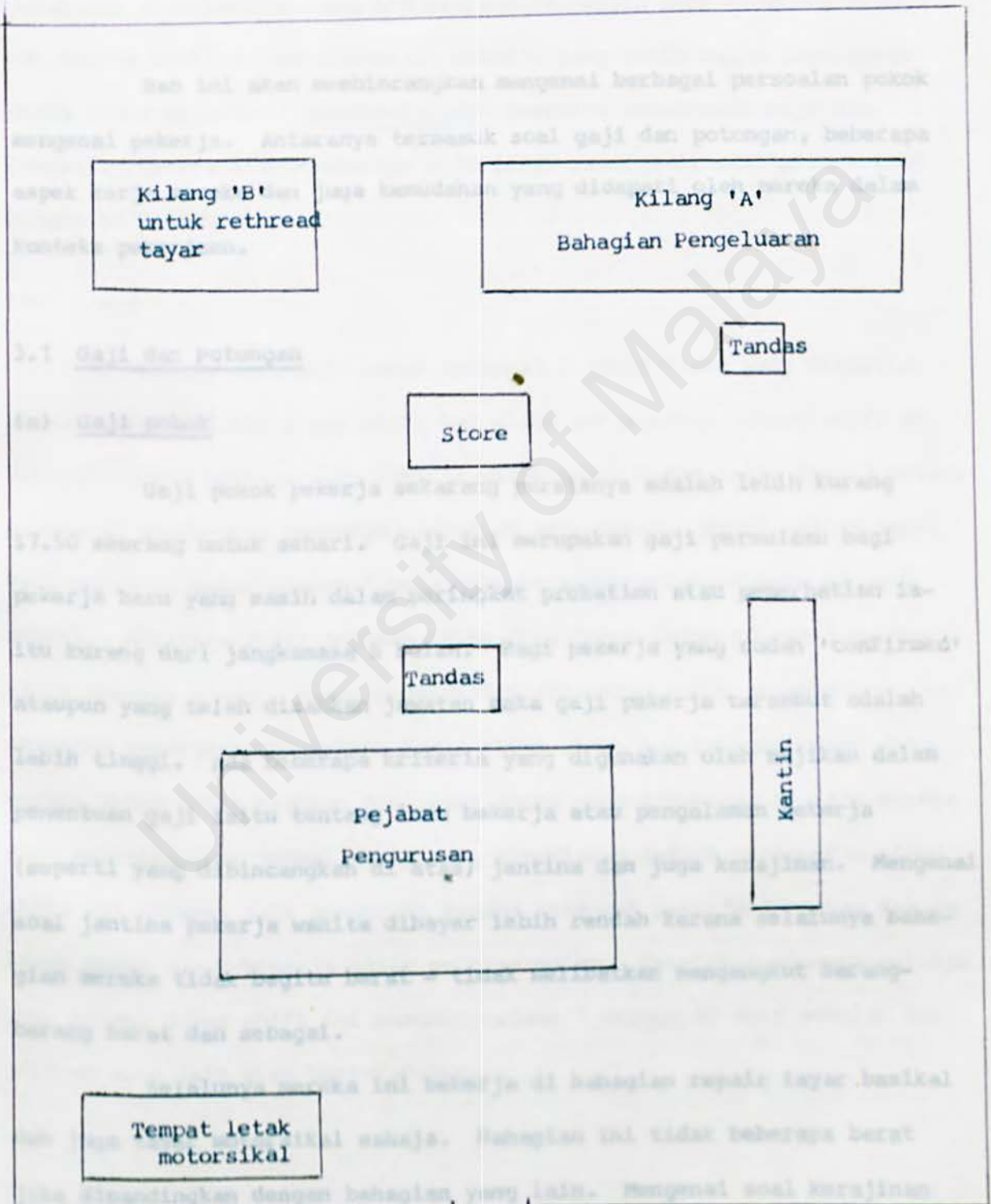
Untuk mendapat gambaran lebih jelas tentang kilang ini maka di bawah ini disediakan satu gambarajah (Rajah 2.7) tentang perletakan bangunan-bangunan yang terdapat di kawasan kilang.

Secara keseluruhannya kilang ini meliputi kawasan yang agak besar namun bangunannya diletak berdekatan supaya menyenangkan perhubungan antara satu bangunan dengan yang lain.



Rajah 2.7

Kawasan Kilang



BAB III

LABOUR FORCE

Bab ini akan membincangkan mengenai berbagai persoalan pokok mengenai pekerja. Antaranya termasuk soal gaji dan potongan, beberapa aspek kerja mereka dan juga kemudahan yang didapati oleh mereka dalam konteks pekerjaan.

3.1 Gaji dan Potongan

(a) Gaji pokok

Gaji pokok pekerja sekarang puratanya adalah lebih kurang \$7.50 seorang untuk sehari. Gaji ini merupakan gaji permulaan bagi pekerja baru yang masih dalam peringkat probation atau pemerhatian iaitu kurang dari jangka masa 6 bulan. Bagi pekerja yang sudah 'confirmed' ataupun yang telah disahkan jawatan maka gaji pekerja tersebut adalah lebih tinggi. Ada beberapa kriteria yang digunakan oleh majikan dalam penentuan gaji iaitu tentang lama bekerja atau pengalaman bekerja (seperti yang dibincangkan di atas) jantina dan juga kerajinan. Mengenai soal jantina pekerja wanita dibayar lebih rendah kerana selalunya bahagian mereka tidak begitu berat - tidak melibatkan mengangkut barang-barang berat dan sebagai.

Selalunya mereka ini bekerja di bahagian repair tayar basikal dan juga tayar motorsikal sahaja. Bahagian ini tidak beberapa berat jika dibandingkan dengan bahagian yang lain. Mengenai soal kerajinan

pula setengah pekerja yang melihat potensi untuk perkembangan dan pembangunan seterusnya akan diberi perhatian yang lebih oleh penyelia. Selalunya akan dikatakan sama ada seorang itu rajin atau tidak di kalangan mereka sendiri (supervisor). Pekerja yang lebih rajin akan lebih cepat untuk dapatkan 'recommendation' penyelia untuk naik gaji dan pangkat. Secara keseluruhannya gaji pokok pekerja di sini antara \$200 hingga \$400 sebulan.

(b) Elaun

Selain dari gaji pokok terdapat 2 jenis elaun yang diberikan kepada pekerja iaitu elaun shift dan elaun perjalanan. Elaun shift diberikan kepada pekerja yang bekerja untuk shift kedua iaitu dari 3 petang hingga 11 malam yang kadarnya adalah 60 sen sehari. Shift ketiga iaitu dari pukul 11 malam hingga 7 pula dibayar elaun sebanyak satu ringgit sehari. Manakala shift pertama iaitu pagi pukul tujuh hingga 3 petang tiada apa-apa elaun. Elaun seperti ini diberikan untuk menambahkan semangat pekerja untuk datang kerja shift kedua dan ketiga. Walaupun mereka tidak dapat elakkan diri dari shift yang dikenakan ke atas mereka oleh penyelia ikut jadual waktu yang disediakan tetapi pembayaran elaun shift ini sebagai satu pendorong kerana setengah pekerja terpaksa datang lewat malam untuk bekerja iaitu sebelas malam. Selalunya seorang pekerja akan datang untuk shift ini mungkin selama 7 hingga 10 hari sebulan dan giliran yang lain akan bertukar-tukar.

Satu lagi elaun yang diberikan kepada pekerja adalah elaun perjalanan. Ini adalah kerana setengah pekerja terpaksa keluar beli barang yang berkurangan untuk kerja mereka ataupun menghantar barang. Kalau kebetulan pada waktu itu mereka tidak bekerja kerana kerosakan mesin division mereka dan diperlukan orang menghantar barang keluar kilang, maka mereka terpaksa buat demikian. Selalunya penglibatan pekerja dalam soal perjalanan ini tidaklah begitu tinggi. Hanya pekerja dari bahagian pembelian dan jualan sahaja yang mendapat banyak elaun dari bahagian ini. Cara bayaran elaun perjalanan adalah seperti Jadual 3.1

(c) Bonus

Dalam soal bonus pula didapati syarikat ada memberikan atau mengenalkan satu skim yang dipanggil Skim Bonus Perangsang atau Productivity Bonus Skim. Tujuan skim ini adalah untuk meningkatkan pengeluaran dan menurunkan pembaziran. Kalau target untuk sesuatu bulan itu tercapai maka bonus akan diberikan kepada pekerja. Tujuan utama adalah menggalakkan pekerja lebih gigih dan kurang membazir barang-barang kilang. Skim bonus ini adalah antara \$20 - \$25 sebulan.

Syarikat juga ada memberikan bonus tahunan kepada pekerja kalau dirasakan kedudukan kilang pada masa itu baik, contohnya tahun 1982 bonus sebanyak \$80 telah diberikan kepada setiap pekerja. Keberkesanan skim ini masih belum dapat dilihat dengan jelas kerana skim ini diperkenalkan dalam masa singkat.

(d) Overline/Baris lebih tinggi

Secara umumnya kebanyakan pekerja terutama di bahagian pembuat selalunya ada overtime kerana bahagian itu adalah bahagian terakhir dalam pembuatan tayar. Selalunya bahagian wanita (repair dan juga sebahagian tayar belakang) tidak ada overtime. Kadar bayaran overtime adalah se-

Jadual 3.1

Pembayaran Elaun Perjalanan

Kadar C.C. Kereta	Kereta Syarikat	Kereta Sendiri
Kereta bawah 1200 c.c.	17 sen sebatu	35 sen sebatu
Dari 1201 hingga 1600 c.c.	20 sen sebatu	40 sen sebatu
Lebih dari 1601 c.c.	23 sen sebatu	45 sen sebatu
Motorsikal dan Skuter	15 sen sebatu	15 sen sebatu

Sumber: Dari pihak syarikat.

Gaji	Bilangan
1200 - 1250	10 orang
1251 - 1300	20 orang
1301 - 1350	12 orang
1351 - 1400	6 orang
1401 - 1450	2 orang

Sumber: Kajian luar.

(d) Overtime/Kerja Lebih Masa

Secara umumnya kebanyakan pekerja terutama di bahagian pembuat selalunya ada overtime kerana bahagian itu adalah bahagian terakhir dalam pembuat tayar. Selalunya bahagian wanita (repair dan juga sebahagian tayar basikal) tidak ada overtime. Kadar bayaran overtime adalah sebanyak satu setengah kali bayaran bagi setiap jam yang dikerjakan. Oleh itu overtime bagi pekerja sini untuk satu jam adalah dalam jarak \$1.00 - \$4.00 sejam. Selalunya overtime diadakan bila kilang mendapat tempahan lebihan dari pembeli ataupun ada gantian untuk hari kilang rosak dan sebagainya.

Setelah melihat berbagai aspek mengenai gaji pokok, elaun, bonus dan overtime maka data yang didapati untuk gaji pekerja keseluruhannya adalah seperti Jadual 3.2.

Jadual. 3.2

Gaji Pekerja

Gaji	Bilangan
\$200 - \$250	10 orang
\$251 - \$300	20 orang
\$301 - \$350	12 orang
\$351 - \$400	6 orang
\$401 - \$450	2 orang

Sumber: Kajian luar.

Namun demikian pengkaji rasa ada yang berpendapatan lebih dari data yang diberikan kepada pengkaji. Ini adalah kerana mereka tidak mahu kedudukan ekonomi ataupun soal kewangan mereka diketahui sepenuhnya oleh pengkaji. Kerana takut akan diberitahu kepada majikan dan tingkat gaji mereka tidak akan dinaikkan.

(e) Potongan

Pembayaran untuk Kumpulan Wang Simpanan Pekerja, Social Security (socso) dan juga Sports Club adalah merupakan potongan daripada gaji pekerja kilang sini. Potongan untuk Kumpulan Wang Simpanan Pekerja adalah antara dalam jarak \$2.50 dan untuk sports club adalah satu ringgit sebulan. Satu perkara yang pengkaji dapat perhatian di kalangan pekerja adalah mereka tidak banyak mengambil tahu tentang berapa potongan untuk Kumpulan Wang Simpanan Pekerja, Socso, dan Sports Club yang mana mereka meletakkan hal ini kepada kebijaksanaan pejabat sahaja. Lagipun ramai di kalangan pekerja sini tidak tahu tentang peranan dan kegunaan wang potongan ini.

Secara umumnya Kumpulan Wang Simpanan Pekerja mempunyai berbagai tujuan utama antaranya adalah untuk melindungi pekerja yang telah melebihi 55 tahun (iaitu capai umur bersara) ataupun sudah tidak mampu bekerja lagi juga melindungi keluarganya jika ia meninggal dunia. Pekerja-pekerja akan menyumbangkan 9% daripada pendapatan mereka kepada tabung ini manakala majikan pula 11%. Kalau mana satu daripada perkara di atas berlaku maka pekerja boleh ambil wang untuk kegunaannya.

Socso pula adalah untuk Social Security Organization ataupun Pertubuhan Keselamatan Kerja. Sekim ini dirasakan penting oleh pengkaji kerana keadaan penggunaan mesin yang boleh mendatangkan kemalangan jika kurang cermat. Walaupun terdapat banyak keuntungan yang dikatakan boleh didapati dari socso pengkaji masih rasa ragu-ragu ke atas kebenaran kenyataan seperti itu. Ini adalah kerana selalu adanya kes tipu dan salah guna wang kedua-dua sekim ini. Ada juga kes di mana pembayaran socso tidak seperti yang dijangkakan.

Persatuan Penggunaan Pulau Pinang telah mengeluarkan satu artikel "Who Does Socso Exist For",⁶ menyoalkan tentang kedudukan sebenarnya Socso. Antara yang menarik perhatian mereka adalah kadar bayaran yang rendah kepada pekerja kalau kehilangan anggota badan (tangan, kaki, jari) dalam pekerjaan iaitu antara 14% (kehilangan dua jari) 28% (sebelah mata), 42% (sebelah mata) dan 70% (totally dan permanently disabled). Semua ini adalah berdasarkan gaji bulanan mereka. Oleh itu seorang yang tidak dapat bekerja kerana kehilangan anggota badan dengan bergaji \$200 sebulan akan hanya dapat \$140 sebulan. Bukan- kah itu satu jumlah yang amat sedikit dalam zaman sekarang ini? Kalau diperbandingkan dengan dahulu sebelum akta ini seorang pekerja boleh membicarakan kesnya di mahkamah dan selalunya pembayaran kepada mereka tidak kurang daripada \$25,000 seperti kes di atas. Oleh itu artikel ini mempersoalkan untuk majikan ataupun untuk pekerja sekim ini wujud.

⁶ The Star, March 17, 1983.

Dalam kajian pengkaji sendiri terdapat beberapa contoh tentang ketidakadilan seperti ini telah berlaku. Terdapat seorang pekerja wanita yang kehilangan jari kecilnya semasa bekerja hanya dibayar \$20 oleh sekim ini dan hanya sekali sahaja pembayaran itu. Lagi seorang pekerja lelaki yang bekerja di bahagian menekan getah telah terhimpit kelima-lima jarinya - tiada pembayaran diberikan hanya perbelanjaan untuk rawatan. Walaupun ia sudah pulih tetapi pembayaran untuk kesakitan yang ditanggung dalam jangkamasa 2 minggu itu tidak ada.

Namun begitu terdapat satu kes seorang pekerja kilang ini dibayar \$250 setiap bulan untuk seumur hidup kerana kehilangan 3 jarinya, namun begitu pekerja tersebut ada mempunyai pelajaran yang lebih tinggi daripada pekerja biasa dan tingkatan kerjanya pun lebih tinggi oleh itu tahu mengenai selok-belok untuk menuntut pembayaran. Apa yang pengkaji rasakan adalah kebanyakan pekerja tidak tahu langsung mengenai soal ini (kerana kurang membaca) dan juga takut untuk mengambil tindakan undang-undang ke atas majikan juga badan Socso apabila berlaku kemalangan seperti ini.

Bagi potongan untuk sports club pula kerana adanya kegiatan masa lapang seperti pertandingan bola sepak antara division-division dalam kilang maka potongan dinaikkan sebanyak \$1.00 seorang untuk perjalanan kelab itu. Apa yang pengkaji rasakan adalah pihak majikan yang perlu membayar untuk ini semua kerana dengan adanya perhubungan seperti ini maka perhubungan pekerja-pekerja, pekerja-majikan akan lebih erat oleh itu melicinkan lagi perjalanan kilang.

3.2 Aspek-Aspek Kerja

Dalam membicarakan mengenai aspek kerja beberapa persoalan harus dibicarakan yang pengkaji cuba bahagikan kepada dua iaitu berbentuk fizikal (yang dapat dilihat sendiri) dan psikologikal (yang terpendam dalam pemikiran pekerja). Dalam aspek perbincangan adalah mengenai masa bekerja, jenis pekerjaan, keselamatan, berat-ringannya kerja, kadar kerja, kebebasan pergerakan. Manakala dari segi psikologikalnya pengkaji akan cuba lihat mengenai sikap terhadap kerja, motivasi, status kerja, peluang kenaikan pangkat dan jaminan pekerjaan.

(a) Masa Bekerja

Seperti yang dinyatakan dalam Siri Penerangan Pekerja Siri 2 - Jam Kerja dan Kerja Lebih Masa,⁷ seseorang pekerja tidak boleh dikehendaki untuk bekerja lebih dari 8 jam sehari, maka keadaan ini sama seperti kilang ini. Masa bekerja mereka adalah dari 7 pagi ke 3 petang, 3 petang ke 11 malam dan 11 malam ke 7 pagi iaitu melibatkan 3 shift. Masa bekerja adalah selama 7 setengah jam sahaja kerana setengah jam diperuntukkan untuk rehat dan makan. Namun begitu ada pekerja yang mengambil lebih dari setengah jam untuk berbuat demikian menyebabkan penyelia mereka begitu cepat datang untuk memanggil mereka balik kerja. Sistem 'Punch Card' telah diperkenalkan di kilang ini yang mana semua pekerja dikehendaki punch card masing-masing apabila datang, balik ataupun keluar dari tempat kerja mereka. Tujuannya adalah untuk menjamin kedatangan

⁷ Siri Penerangan Pekerja, Kementerian Buruh Dan Tenaga Rakyat, Siri 2, Kementerian Buruh dan Tenaga Rakyat, Mei 1982.

yang tepat pada masa dan dapat merekodkan kedatangan dengan lebih senang. Selalunya pekerja berada di kilang 10 minit lebih awal dan berkumpul depan pejabat keselamatan untuk masuk. Selepas punch card mereka akan menunggu di kantin makan dahulu sebelum shift lain keluar dan mereka menggantikan mereka.

Dalam masa kerja masing-masing di kawasan sendiri kerana tidak digalakkan bercakap banyak kecuali perlu. Mereka hanya bercakap banyak semasa makan. Pada masa itu berbagai topik dari bola sepak ke politik ke kerja mereka dibincangkan oleh mereka. Ada juga terdapat pekerja yang semasa bekerja keluar ke tandas hisap rokok (tidak dibenarkan dalam kilang) sambil relax bawah pokok dahulu sebelum masuk kerja semula. Ini selalu dapat dibuat dengan adanya kompromi antara pekerja yang ambil giliran untuk keluar kerana mesin tidak boleh ditinggalkan tanpa seorang yang menjalankan. Ini juga mereka lakukan bila penyelia tiada di keliling kilang pada masa itu. Dari sini jelas perlihatkan pekerja masih tidak mementingkan pekerjaan mereka kerana pada mereka keuntungan hanya untuk kilang bukan mereka. Lagipun setengah sudah bosan dengan perlakuan yang serupa setiap hari. Dirasakan bahawa elaun shift sebanyak 60 sen untuk shift kedua dan \$100 bagi shift ketiga adalah tidak mencukupi untuk ganjaran kepada pekerja datang bekerja pada malam hari kerana melibatkan beberapa perkara seperti mengantuk, meninggalkan anak-isteri di rumah pada malam hari tanpa ada orang yang menjaga keselamatan dan sebagainya.

(b) Jenis Pekerjaan

Dalam pengkelasan seperti ini terdapat pekerja daripada berbagai division antaranya bahagian Banbury, 3 bowl Calendar, Thread Extruder, Bias Cutter, 2 bowl Calendar dan Lining Rewinder untuk bahagian Componence. Juga terdapat pekerja dari bahagian making, moulding dan cycle. Kesemua pekerja dari berbagai bahagian mempunyai tugas masing-masing. Pekerja di bahagian Banbury terlibat dalam proses 'initial' dalam pengeluaran tayar iaitu untuk memasukkan bahan, mentah kimia dan mencampurkannya dalam mesin. Bahagian 3 bowl, 2 bowl menekan getah manakala bahagian bias cutter untuk memotong kepada kepingan-kepingan dan lining untuk menentukan adanya corak bunga pada getah tersebut. Bahagian making dan moulding akan memasak getah yang dipotong hingga ke proses penyelesaian.

Proses-proses pengeluaran dalam bahagian telah pun dibincangkan dalam Bab kedua dalam thesis ini. Apa yang hendak ditunjukkan oleh pengkaji ialah tentang tenaga pekerja yang diperlukan di sini. Secara am daripada setiap tahap ini pekerja terpaksa bekerja dengan teliti kerana sedikit kecuai akan mengakibatkan kemalangan. Oleh itu konsentrasi mestilah sepenuhnya dalam semua hal-hal di atas. Oleh itu terdapat ramai pekerja yang mengadukan bahawa gaji yang mereka dapat tidak setimpal dengan pekerjaan mereka. Terutamanya sekali dalam bahagian making yang terpaksa memasak tayar di mana adalah begitu panas sekali di kawasan seperti itu. Oleh itu ramai yang memintakan elaun panas yang dirasakan berpatutan.

Pekerja kebanyakan masih kurang puas hati dengan kedudukan mereka dalam satu-satu division kerana ada masih ramai yang menyatakan hasrat untuk menukar division kepada yang lebih sesuai dengan mereka. Perasaan ini timbul kerana ada bahagian yang senang dari yang lain secara perbandingan dari segi berat atau ringan pekerjaan.

(c) Pekerjaan Berat atau Ringan

Dari tinjauan pengkaji didapati bahawa 29 orang rasakan pekerjaan mereka berat, 6 katakan kerja mereka ringan manakala 15 orang yang lain katakan sebagai sederhana. Pendirian seperti ini adalah bergantung kepada pekerja tetapi dari pandangan pengkaji dirasakan semua division lebih kurang sama sahaja berat/ringan pekerjaan kerana semuanya ada melibatkan mengangkut, berdiri lama di sesuatu tempat kerja, menjalankan mesin, hentikan mesin dan sebagainya.

(d) Kadar Kerja

37 daripada pekerja mendapati bahawa kadar kerja mereka adalah cepat manakala 1 sahaja yang katakan lambat, 12 yang lain pula katakan bahawa kadar kerja mereka adalah sederhana. Sebenarnya pada pandangan pengkaji kadar kerja di bahagian yang melibatkan penggunaan mesin maka kadar kerja mereka adalah cepat dibandingkan dengan bahagian yang tidak melibatkan mesin.

Kadar kerja ini juga dikaitkan dengan kebebasan pekerja untuk bergerak dari satu tempat ke yang lain. Selalunya pekerja lebih mudah bergerak bila penyelia mereka tidak ada di keliling mereka. Oleh itu

mereka akan dapat berjalan ke bahagian lain untuk bercakap dengan kawan mereka. Namun begitu tinjauan tentang kebebasan adalah seperti berikut, 37 katakan ada kebebasan, manakala 13 yang lain katakan kebebasan mereka terhad.

Juga terdapat di kalangan pekerja yang masih tidak puas hati dengan keadaan tempat kerja mereka sama ada terlalu panas, kotor, tidak teratur dan sebagai. Dalam golongan ini terdapat 35 orang manakala 12 orang rasakan bahawa keadaan tempat kerja mereka itu bersih dan memuaskan, 3 orang yang lain pula tidak memberi apa-apa komen tentang hal ini. Sebenarnya kadangkala pekerja tidak begitu suka bincang tentang keadaan kerja mereka oleh itu menyukarkan pengkaji.

(e) Keselamatan Semasa Bekerja

Walaupun terdapat satu jawatankuasa keselamatan yang terdiri dari pihak syarikat sebagai pengerusi, penyelia kanan sebagai setiausaha dan wakil tiap-tiap division sebagai ahli jawatankuasa, namun masih ramai pekerja yang masih menyatakan ketidak puas hati mereka terhadap keselamatan di kilang ini. Antaranya 7 orang yang masih tidak puas hati dengan keselamatan di kilang manakala 43 yang lain merasakan bahawa langkah keselamatan telah mencukupi. Antara yang pekerja tidak puas hati adalah mengenai adanya mesin-mesin yang lama digunakan, setengahnya ada kerosakan dalam mesin tersebut. Juga pekerja rasakan perlu adanya mesin yang otomatik sendiri berhenti apabila dalam keadaan bahaya supaya kecederaan tidak akan menimpa pekerja. Namun begitu nampaknya langkah-langkah positif masih belum diambil oleh pihak majikan.

Persoalan mengenai keselamatan pekerja dan barang kepunyaan mereka di luar tempat kerja tapi masih dalam compound kilang akan dibincangkan dalam bahagian lain bab ini bawah kemudahan.

Pengkaji akan cuba bincangkan mengenai aspek pekerjaan secara psikologikal (yang terpendam dalam pemikiran pekerja) di bawah ini.

(f) Motivation dan Sikap Terhadap Kerja

Ada 44 orang antara pekerja merasa puas hati dengan pekerjaan mereka, 3 tidak puas hati dan 3 yang lain tidak memberi komen. Kalau terdapat segolongan kecil yang masih tidak puas hati tentang kerja yang mereka lakukan dan memberitahu kepada pengkaji bermakna ada sesuatu yang harus dilakukan oleh majikan untuk mengatasi masalah ini. Tetapi ada juga satu perangai manusia yang tidak pernah puas hati dengan apa yang ada pada dirinya, ini sikap semulajadi manusia. Untuk melihat motivasi pekerja di kilang ini untuk bekerja kita dapat lihat dengan cara mereka bekerja lebih kepada inisiatif ataupun peraturan. Daripada tinjauan pengkaji 10 orang bekerja dengan inisiatif sendiri dalam berbagai keadaan manakala 36 yang lain mengikut peraturan. Empat orang lagi mengikut kedua-dua sekali - inisiatif dan peraturan sekurang-kurangnya ada juga pekerja yang mempunyai naluri ingin bekerja tanpa desakan - itu satu tanda yang baik. Untuk perkembangan seterusnya dalam bidang perindustrian bagi mereka.

(g) Status Kerja dan Jaminan Masa Hadapan

Salah satu sebab utama pekerja menukar dari kerja petani ke bidang industri ini adalah kerana dirasakan dapat berubah daripada jejak generasi sebelum mereka. Sebab lain yang penting adalah kerana dirasakan kerja begini status lebih tinggi kalau dibandingkan dengan petani atau pekebun. Kalau ditanya dapat diberitahu bahawa bekerja dengan kilang tayar itu. Oleh itu 'psikologikal impression' itu ada. Selain daripada itu kerja begini juga memberi jaminan untuk masa depan yang lebih cemerlang untuk mereka. 37 daripada pekerja rasakan bahawa jaminan masa depan mereka adalah cemerlang kalau berterusan kerja dengan kilang ini. Hanya 13 sahaja rasakan kurang memuaskan dan ingin cuba nasib mereka dalam bidang yang lain.

Oleh itu ini mungkin menyebabkan 18 pekerja menyatakan mereka bosan dengan kerja, 20 tidak bosan dan 12 yang lain kadangkala saja bosan. Mengenai soal ini harus juga dibincangkan mengenai persoalan mengenai peluang kenaikan pangkat.

(h) Peluang Kenaikan Pangkat

Perkara ini juga menjadi satu persoalan penting dalam menjadi daya pergerak terhadap pekerjaan seseorang pekerja selalunya berpeluang meningkat dalam pangkat bergantung kepada penyelia yang memerhatikan kerajinan seorang pekerja juga betapa baiknya pekerja itu dengan penyelia. Oleh itu melibatkan politik dalam kilang itu sendiri. Oleh itu 29 orang sahaja yang rasakan mereka berpeluang meningkat dalam jawatan manakala 19 rasakan kurang memuaskan dan 2 orang lagi tidak memberi sebarang

komen mengenai hal ini. Antara faktor yang mereka berikan tidak dapat meningkat dalam jawatan adalah soal mengenai pengalaman dan pelajaran. Kekurangan dalam keduanya bermakna tidak ada peluang untuk mereka terus meningkat dalam jawatan.

Jadual 3.3

Selalunya kalau ditingkatkan pangkat pekerja biasa akan melibatkan jawatan seperti di bawah ini:

Aspek Kerja Yang dipertingkatkan	Mengikut Pangkat		
	Pekerja biasa	ling	sebaliknya
	Pekerja biasa		
	↓		
	Group leader	12	7
	↓		
	Shift leader	9	6
	↓		
	Shift supervisor	4	1
	↓		
	Penyelia kanan	1	1
	↓		
	Penguasa	1	1

Dasar kepimpinan juga kebolehan untuk mengawal perwatakan dan pemikiran pekerja ini menjadi faktor utama dalam membolehkan seseorang meningkat pangkat.

Untuk mendapat gambaran lebih jelas tentang pandangan pekerja terhadap pekerjaan dan apa yang mereka pentingkan dalam satu pekerjaan sila lihat Jadual 3.3.

Jadual 3.3

Aspek Kerja yang dipentingkan oleh pekerja

Aspek Kerja Yang dipentingkan	Mengikut Kepentingan		
	Terpenting	Penting	Sederhana
Gaji	30	12	7
Jaminan Pekerjaan	12	9	6
Keadaan tempat kerja	1	9	3
Peluang kenaikan pangkat	3	4	7
Pergaulan dengan pekerja lain	-	1	1
Kebebasan yang ada	-	1	1
Kerja yang dilakukan	-	3	2
Supervisor	1	1	3
Keselamatan semasa kerja	2	3	5
Dekat rumah	1	7	15
Jumlah	50	50	50

Sumber: Kajian luar

Dengan melihat Jadual 3.3 tidak syak lagi bahawa soal gaji, jaminan pekerjaan dan dekat rumah merupakan faktor utama bagi pekerja dalam sesuatu pekerjaan.

Setelah selesai membincangkan mengenai berbagai aspek pekerjaan maka pengkaji di sini ingin membincangkan mengenai kemudahan-kemudahan yang disediakan oleh majikan kepada pekerja. Antara yang akan dibincangkan adalah mengenai soal cuti, keselamatan iaitu di luar tempat kerja, pengangkutan, makanan, sukan dan juga lain-lain aspek sosial - kesihatan.

3.3 Kemudahan-Kemudahan

(a) Cuti

Persoalan cuti boleh dibahagikan kepada beberapa bahagian iaitu cuti perayaan atau cuti umum, cuti sakit, cuti bersalin, cuti tahunan, cuti compassionate dan cuti 'downtime' yang semuanya akan dibincangkan oleh pengkaji satu demi satu.

(i) Cuti Umum

Syarikat telah memberikan 12 hari setahun sebagai cuti umum bergaji kepada pekerja-pekerja kilang. Ini adalah selaras dengan Akta Pekerjaan, 1955 yang menghendaki pekerja diberi tidak kurang dari 10 hari sebagai cuti bergaji kepada pekerja.⁸ Antara cuti-cuti yang diberikan adalah seperti Jadual 3.4.

⁸ Rujuk Siri Penerangan Pekerja Siri 3, Kementerian Buruh dan Tenaga Rakyat, 1981.

Jadual 3.4

Cuti Kilang

Cuti	Bilangan Hari
Hari Maulud Nabi	1
Hari Keputeraan DYMM Yang DiPertuan Agong	1
Hari Keputeraan DYMM Sultan Kedah	1
Hari Raya Cina	2
Hari Buruh	1
Hari Raya Puasa	2
Hari Kebangsaan	1
Hari Raya Haji	2
Awal Muharram	1
Jumlah	12

Sumber: Dari syarikat.

Apa yang menjadi persoalan adalah Deepavali dan Krismas tidak dijadikan hari cuti umum. Ini adalah kerana terdapat juga beberapa orang India dan juga pekerja Cina dibahagian teknikal yang bekerja yang mungkin beragama Kristian.

(ii) Cuti Tahunan

Cuti tahunan memang diberikan oleh setiap kilang kepada pekerja. Kilang ini tiada pengecualian hal ini. Kriteria lama pekerja dengan kilang. Mempunyai priority dalam jangka masa bekerja lama berkhidmat dengan syarikat digunakan sebagai penentu jumlah cuti bagi

adalah merupakan faktor penting dalam semua kilang ataupun mana sektor pekerjaan.

Jumlah cuti sakit bergaji tanpa diwadkan adalah seperti berikut:-

- (i) 14 hari untuk pekerja yang berkhidmat kurang dari 2 tahun.
- (ii) 18 hari untuk yang bekerja lebih dari 2 tetapi kurang 5 tahun.
- (iii) 22 hari untuk yang bekerja lebih dari 5 tahun.

Bagi yang memerlukan untuk mendapat rawatan dalam wad maka jumlah hari yang dibenarkan adalah sebanyak 60 hari. Pekerja-pekerja yang tidak mendapat pengesahan daripada pegawai perubatan atau pegawai perubatan syarikat dan tidak hadir kerja dianggap oleh majikan sebagai tidak hadir kerja.

(iv) Cuti Bersalin

Oleh kerana terdapatnya pekerja wanita di kilang ini (tetapi tidak menjadi kajian pengkaji) maka persoalan cuti bersalin juga dipentingkan. Cuti bersalin yang diperuntukan adalah selama 2 bulan dan pembayaran gaji adalah mengikut gaji bulanan mereka. Perbelanjaan untuk segala perihal berkaitan dengan anak pekerja tidak ditanggung oleh majikan. Tambahan pula jika seorang pekerja sudah mempunyai 3 orang anak maka 'allowance' bulanan yang diberikan kepadanya tidak akan berikan oleh majikan.

(v) Cuti Compassionate

Untuk menunjukkan bahawa majikan juga mempunyai perasaan belas kasihan dan perikemanusiaan maka cuti berbentuk cuti untuk kahwin, arwah, dan mendapat anak juga diberikan. Cutinya adalah seperti berikut:-

(i) Kematian ayah atau ibu - 1 hari

(ii) Kematian anak (lelaki atau perempuan) - 1 hari

(iii) Kelahiran anak - 1 hari

(iv) Perkahwinan pekerja - 2 hari

(vi) Cuti 'downtime'

Sekiranya pekerja menghadirkan diri untuk kerja pada waktu kilang dapat berjalan kerana kerosakan mesin, letrik dan sebagainya maka cuti bergaji akan diberikan.

(vii) Rest Day/Hari Rehat

Hari Jumaat telah ditetapkan sebagai hari rehat untuk kilang ini dan jika terdapat perubahan tentang hari cuti kilang maka pekerja akan diberitahu oleh majikan tentang perubahan tersebut. Kalau pekerja dikehendaki bekerja hari rehat maka kadar bayaran yang dibayar oleh majikan adalah seperti berikut:-

(i) Jika jam bekerja tidak lebih dari setengah hari kerja,

maka bayaran adalah sebanyak kadar gaji satu hari.

(ii) Kalau melebihi separuh waktu kerja harian tetapi tidak sampai 1 hari kerja biasa maka kadar bayaran adalah gaji 2 hari kerja.

(iii) Kalau melebihi jam kerja harian pada hari bekerja maka

kadar bayaran adalah sebanyak tiga kali gaji harian

biasa mereka.

Dari pengamatan pengkaji didapati pengawalan ke atas kedatangan bekerja dan mengambil cuti adalah begitu ketat dijalankan oleh penyelia. Seseorang pekerja yang tidak menghadir diri untuk bekerja tanpa sebab akan diberi amaran keras oleh pihak majikan (supervisor). Kalau pekerja tidak hadir kerja selama 2 hari berturut-turut tanpa sebab akan diambil tindakan keras oleh majikan kerana dianggap sudah tidak lagi berminat untuk bekerja di kilang tersebut. Tindakan keras boleh berupa surat amaran ataupun amaran dari penyelia.

(b) Pengangkutan

Pihak syarikat ada menyediakan pengangkutan merupakan van tetapi hanya untuk staff sahaja tidak untuk pekerja kilang. Kalau pihak pekerja hendak datang kerja maka terpaksa mencari pengangkutan sendiri. Oleh itu ramai pekerja kilang yang datang dengan basikal, jalan kaki, motorsikal ataupun bas awam. Jelas di sini memperlihatkan diskriminasi yang dijalankan oleh majikan ke atas pekerja-pekerja di sini. Namun begitu penggunaan van akan dibenarkan dalam masa kecemasan sahaja, contohnya bila berlaku kemalangan ataupun terpaksa pergi ke satu tempat kerana urusan amat penting.

(c) Kesihatan

Oleh kerana kesihatan amat penting dalam menjaga supaya pekerja tidak selalu sakit maka soal kesihatan mendapat perhatian dari majikan. Terdapat satu klinik di kilang ini dengan beberapa orang pegawai perubatan yang memberi rawatan percuma kepada pekerja. Dari itu ubat-ubat untuk penyakit ringan boleh didapati. Untuk kecederaan yang lebih teruk pekerja di hantar ke klinik atau rumah sakit di luar kilang untuk mendapat rawatan yang mana perbelanjaan ditanggung oleh majikan. Kalau diperlukan rawatan dalam wad maka segala perbelanjaan untuk wad kelas kedua akan ditanggung oleh pihak majikan. Namun begitu perbelanjaan yang ditanggung oleh pihak majikan tidak harus melebihi \$500 untuk seorang pekerja untuk satu tahun.

Tandas yang digunakan oleh pekerja adalah kotor kerana tidak selalunya dicuci dengan cermat. Ini merupakan salah satu kelemahan pihak majikan dalam hal ini. Secara keseluruhannya boleh dikatakan keadaan kilang nampak bersih kerana tidak ada sampah yang berlonggok oleh itu secara keseluruhan boleh dikatakan penjagaan majikan ke atas kesihatan pekerja adalah memuaskan.

(d) Keselamatan

Selain dari keselamatan dalam kilang (tempat kerja) terdapat juga langkah keselamatan diambil oleh majikan dalam kawasan kilang. Dengan adanya seramai 14 orang pegawai keselamatan di kilang ini, maka ada unsur penjaminan dalam soal keselamatan. Tugas security ini adalah

untuk mengawal keluar masuk orang ke kilang ini supaya mengelakkan sebarang orang masuk ke kilang ini. Juga pihak keselamatan menjaga kenderaan pekerja yang ditinggalkan di luar kilang daripada kecurian. Untuk menolong kawalan ke atas kebakaran maka terdapat beberapa orang pekerja telah dihantar untuk menjalani latihan dalam kursus kebombaian di Kuala Kubu. Juga penerangan dalam segala aspek keselamatan diberikan oleh ketua keselamatan dalam masa induksi (pengambilan pekerja baru) kilang.

(e) Sukan

Kemudahan bersukan juga terdapat dengan adanya Sports Club dalam kilang ini. Oleh itu alat-alat sukan untuk permainan bola sepak, bola tampar, bola jaring dan sebagainya terdapat di kilang ini. Selain daripada itu dengan selalunya adanya perlawanan bola sepak di antara division dalam kilang juga antara firma-firma di Kedah menggalakkan semangat kesukanan di kalangan pekerja.

(f) Kemudahan-kemudahan lain

Kemudahan yang lain berbentuk subsidi dalam harga makanan di kantin juga diberikan oleh majikan kepada pekerja. Walaupun begitu pengkaji dapati harganya adalah lebih kurang sahaja dan mutu makanan tidak tinggi kadangkala ada nasi yang hampir basi dan lauk itu dijual untuk beberapa hari.

Pendahuluan dalam bentuk festival advance diberikan kepada pekerja menjelang hari-hari perayaan supaya menjamin pekerja merasa lebih lapang untuk berbelanja semasa menyambut hari perayaan tersebut. Dalam masa kemalangan dan kematian pula kutipan di sekeliling kilang diadakan untuk menolong keluarga yang kurang bernasib baik itu. Apa yang mendukacitakan pengkaji adalah pihak majikan tidak mahu beri pinjaman untuk pekerja menjalankan perkelahan di Pantai Merdeka. Dirasakan perlu diberi peluang untuk pekerja berihat setelah teruk bekerja.

Satu lagi kemudahan adalah dengan adanya papan kenyataan memberitahu tentang kegiatan dan message majikan kepada pekerja. Juga terdapat surat khabar bulanan yang dipanggil berita kilang diberikan kepada pekerja. Namun begitu didakwa oleh pekerja bahawa surat khabar itu hanya mementingkan tentang soal target kilang, pendapatan kilang, staff mereka tanpa tumpuan kepada pekerja walaupun artikel-artikel dari pekerja telah dihantarkan tetapi tidak dikeluarkan oleh penerbit surat khabar tersebut. Berita kilang itu dianggap oleh pekerja sebagai salah satu lagi bentuk propaganda majikan.

Kesimpulannya setelah dianalisa berbagai faktor didapati bahawa terdapat banyak kelemahan di kalangan majikan juga pekerja yang pengkaji akan bincangkan dalam bab-bab akan datang.

General workers	44	3	6	55
factory workers				
skilled	32	1	1	34
unskilled	204	29	2	235
Total	208	47	15	270

Numbers are in thousands.

BAB IV

LATARBELAKANG PEKERJA

Bab ini akan membincangkan mengenai tentang pekerja dari segi latarbelakang kehidupan mereka. Jumlah tenaga pekerja bagi syarikat ini boleh disenaraikan seperti Jadual 4.1 di bawah yang direkodkan pada Januari 1983.

Jadual 4.1

Jumlah Tenaga Kerja Kilang

	Malay		Chinese		Indian		Others		Total
	L	P	L	P	L	P	L	P	
Management:									
Professional	3		3				3		9
Non-Professional	10		3		1				14
Technical and Supervisory	47	1	11				1		60
Sales	2		10						12
Clerical	14	12	1	4	1	1	1		34
General Workers	44	5			6				55
Factory Workers:									
Skilled	32		5		2				39
Unskilled	206	29	2		3				240
Total	358	47	35	4	13	1	5		463

Sumber: Dari syarikat.

Daripada jumlah pekerja ini, pengkaji hanya berminat terhadap golongan pekerja pengeluaran iaitu seramai 240 orang pekerja di kilang. Daripada golongan ini pula orang Melayu seramai 235 (98%) orang Cina, seramai 2 orang (1%) dan India seramai 2 orang (1%). Tumpuan pengkaji adalah kepada golongan Melayu sahaja kerana golongan ini merupakan golongan majoriti di sini. Antara sebab yang terpenting golongan Melayu sahaja banyak di sini adalah pengkaji mendapat tahu bahawa pekerja Cina terlalu memilih tentang jenis kerja dan bayaran kerja. Oleh kerana kedua faktor ini tidak bersesuaian dengan mereka oleh itu mereka tinggalkan kilang ini (seperti yang dilakukan oleh pekerja-pekerja sebelum ini). Juga sebab yang lain ialah ramai golongan Cina terlibat dalam perniagaan dan pembinaan manakala masyarakat India pula dengan soal pengangkutan dan estet di kawasan sekeliling ini.

4.1 Jantina

Oleh kerana perempuan hanya 26 orang sahaja dari pekerja tidak mahir maka tumpuan pengkaji adalah pekerja lelaki. Lagipun selalunya pekerja lelaki lebih mempunyai masalah tentang pekerjaan, perbelanjaan, tanggungan dan sebagainya kalau dibandingkan dengan pekerja wanita.

4.2 Umur

Responden yang dikaji berumur antara 20 hingga 43 tahun. Selalunya golongan yang berumur lebih tua lebih matang, lebih serius dalam beri pandangan dan selalunya lebih kritikal mengenai soal pekerjaan dan kehidupan mereka. Oleh itu pengkaji merasakan golongan ini

lebih penting tetapi malangnya golongan 35 tahun ke atas adalah sedikit bilangannya kerana kilang ini banyak bergantung kepada darah muda ataupun golongan belia dalam pekerjaan mereka.

4.3 Status Perkahwinan

Daripada 50 pekerja yang dikaji 27 sudah berumahtangga manakala 23 yang lain masih bujang. Bagi golongan yang sudah kahwin selalu ada anak purata 2 orang sekeluarga. Dengan ini bertambah perbelanjaan mereka yang akan dibincangkan kemudian. Selalunya perbelanjaan untuk pelajaran anak adalah antara \$10 - \$45 sebulan mengikut pekerja-pekerja yang kaji.

4.4 Perumahan

Pekerja-pekerja di sini selalunya berasal dari kawasan sekitar Alor Setar. Tetapi yang paling jauh pengkaji ada juga berjumpa dengan yang berasal dari Pulau Langkawi di Kedah, dari Perlis juga sebilangan kecil daripada Perak. Daripada jumlah yang dikaji 11 orang berasal dari bandar iaitu bandar Alor Setar, 7 orang daripada pekan manakala 32 yang lain berasal dari desa atau kampung yang berdekatan.

Di bawah ini dalam Jadual 4.2 disenaraikan pula tempat asal mereka iaitu tempat perletakan rumah mereka.

Jadual 4.2

Tempat Perletakan Rumah Pekerja

Tempat	Bilangan buah
Rumah kampung	40
Setingan	3
Rumah Pangsa	1
Rumah kedai	5
Felda	1

Sumber: Kajian luar.

Untuk melihat kemudahan-kemudahan dalam hidup mereka untuk menentukan sama ada mereka ini boleh dimasukkan dalam golongan dalam 'poverty' di bawah ini disenaraikan Jadual 4.3 mengenai berbagai aspek perumahan dan kemudahan infra-struktur.

Dari pada Jadual beberapa penganalisaan dapat dibuat. Secara keseluruhannya boleh dikatakan yang kebanyakan pekerja telah dalam lingkungan kehidupan sederhana. Ini dapat disaksikan daripada data yang mana 27 buah rumah telah mempunyai tandas jenis moden. Terdapat satu perbincangan bahawa bila sesuatu masyarakat telah ada lebih daripada 50 peratus daripada penduduk yang mempunyai tandas moden maka masyarakat itu sendiri boleh dianggap telah membangun. Begitu juga kuasa elektrik telah terdapat di 37 buah rumah manakala 30 buah rumah telah mempunyai air paip. Tetapi

persoalan pokok di sini ialah Jadual 4.3 dan seterusnya dikatakan dalam

atau mahu kerana letak Berbagai aspek Rumah Pekerja di dalam rumah-

dahan masa nanti diberikan oleh kerajaan. Namun begitu oleh kerana lebih

daripada 1000 orang yang tinggal di sini maka bilangan bilik-bilik telah

Rumah: dan menyeras-alakan harapan rakyat tentang penyediaan kemudahan

Jenis papan 40

Jenis batu 3

Batu dan papan 7

Tandas:

Moden 27

Tandas korek/lama 21

Tandas bergerak 2

Kuasa Letrik:

Ada kuasa letrik 37

Tiada kuasa letrik 13

Air paip:

Ada air paip 36

Tiada air paip 14

Sumber: Kajian luar

Lain-lain (NSC)

Jumlah 50 27 50

Sumber: Kajian luar.

persoalan pokok di sini adalah pekerja tidak seharusnya dikatakan moden atau maju kerana letrik dan air paip sebagai sebahagian daripada kemudahan asas mesti diberikan oleh kerajaan. Namun begitu oleh kerana lebih daripada 50% yang mempunyai kemudahan itu maka kerajaan tidaklah boleh dikatakan mempersia-siakan harapan rakyat tentang penyediaan kemudahan asas ini.

Ukuran tentang latarbelakang pekerja tidak akan lengkap kalau lagi pun memasukkan responden ialah tentang keperluan pendidikan dan kemahiran tidak dimasukkan tentang darjat pelajaran mereka dan keluarga mereka. Berdalang untuk mengetahui apa mereka sampai ke tahap universiti kalau bergelar. Namun begitu tidak banyak di antara pekerja-pekerja yang

4.5 Pelajaran

Dalam Jadual 4.4 disenaraikan taraf pendidikan responden, isteri (yang ada) juga bapa mereka.

Jadual 4.4

Tingkat Pelajaran Pekerja dan Keluarga

Tingkat Pelajaran	Responden	Isteri	Bapa
Tidak bersekolah	0	1	12
Darjah 1-6	13	12	34
Tingkatan 1-3	10	7	2
Lulus S.R.P.	3	2	1
Tingkatan 4-5	18	3	1
Lulus S.P.M.	6	1	-
Lain-lain (HSC)	-	-	-
Jumlah	50	27	50

Sumber: Kajian luar.

3.2. Pelajaran dan pekerja

Daripada sini kita boleh katakan bahawa keseluruhannya pengkaji nampak kemajuan daripada generasi sebelum mereka (bapa mereka). Ini tidak menghairankan dengan berbagai dasar kerajaan yang memberi berbagai galakkan dalam bentuk pembinaan sekolah, institut kemahiran dan juga pusat pelajaran untuk mengurangkan jumlah buta huruf dalam negara. Dengan tiada responden yang tidak berpelajaran dan isteri mereka tidak pernah bersekolah maka didapati tingkat pelajaran mereka boleh dikatakan baik. Lagipun kebanyakan responden faham tentang keperluan pelajaran dan ramai bercadang untuk menghantar anak mereka sampai ke tahap universiti kalau berpeluang. Namun begitu tidak banyak di antara pekerja-pekerja yang tahu mengenai perkembangan terbaru tentang soal pekerja lain di Malaysia ataupun perkembangan sosio-ekonomi negara. Ini ada dua penjelasan sama ada mereka tidak banyak melangani surat khabar kerana terlalu sibuk ataupun perkara-perkara seperti ini tidak menarik perhatian mereka. Contohnya kalau ditanya mengenai Union tidak ramai yang boleh bercakap mengenai soal ini tetapi kalau disoal mengenai soal bola sepak akan menjadi isu yang hangat dibincangkan.

Ada dikatakan bahawa pelajaran adalah merupakan faktor penting dalam segala aspek kehidupan terutama sekali dalam pekerjaan seharian. Ini adalah kerana dengan ada tingkat pelajaran yang tinggi maka persoalan mengenai pemahaman kontrek kerja, rundingcara dengan majikan, kepimpinan di kalangan pekerja dapat diperbaiki lagi. Juga dengan adanya pelajaran pekerja-pekerja akan lebih dikuasai oleh pemikiran yang rasional bukan emosi dalam sesuatu tindakan yang diambil contohnya dalam mogok dan sebagainya.

4.6 Perbelanjaan Pekerja

Dengan anggaran gaji selalu sebanyak \$200 hingga \$500 sebulan, kita lihat perbelanjaan pekerja-pekerja kilang ini. Adakah mencukupi gaji sebanyak itu? Kalau tidak mengapa mereka masih kekal dengan pekerjaan sekarang? Persoalan yang mula sekali dilihat adalah mengenai makanan. Dalam Jadual 4.5 disenaraikan perbelanjaan untuk makanan bagi 50 pekerja yang dikaji.

Jadual 4.5

Perbelanjaan sebulan - Makanan

Perbelanjaan	Bilangan pekerja
Bawah \$100	12
\$100 - \$199	24
\$200 - \$299	8
\$300 ke atas	6
Jumlah	50

Sumber: Kajian luar.

(a) Makanan

Kalau diperhatikan dirasakan tidak mencukupi membelanjakan kurang \$100 bagi makanan terutama sekali semasa harga barang melambung sekarang. Jika perbelanjaan sebanyak itu untuk golongan bujang tidak menjadi persoalan besar tetapi terdapat 5 orang yang sudah berumah tangga dengan 1 atau 2 orang anak menyatakan demikian. Inilah yang menjadi tanda tanya, mungkin juga ada yang mengalami keadaan 'malnutrition'.

Jumlah

50

Sumber: Kajian luar

Keadaan ini bila ditanya beberapa kali oleh pengkaji supaya lebih jelas tetap mendapat jawapan yang sama. Oleh itu dalam soal makanan boleh dikatakan masih dalam peringkat rendah kerana selalunya makanan, pakaian dan tempat perlindungan sebagai tiga keperluan asas diberi keutamaan dalam mana-mana masyarakat di dunia maju ataupun mundur. Oleh itu taraf hidup pekerja-pekerja ini masih menjadi persoalan besar kepada pengkaji. Namun begitu ada banyak penentuan tarat hidup mereka. Tadi ada dibincangkan tentang tempat tinggal. Tidak semuanya rumah itu kepunyaan pekerja, ada yang disewa terutama sekali di Kampung Berjaya yang berdekatan dengan kilang tayar ini. Terdapat 10 orang yang menyewa rumah. Sewa yang dikenakan adalah antara \$20 (untuk seorang) dan \$70 untuk sebuah bilik.

(b) Pakaian

Mengenai pakaian pula Jadual 4.6 di bawah ini disenaraikan perbelanjaan untuk pakaian.

Jadual 4.6

Perbelanjaan untuk Pakaian

Perbelanjaan	Bilangan pekerja
Bawah \$50	23
\$80 - \$99	20
\$100 - \$149	5
\$150 - \$199	2
Jumlah	50

(d) Satu 'trend' yang dapat diperhatikan oleh pengkaji dalam perbelanjaan untuk pakaian ialah golongan yang banyak berbelanja dalam membeli pakaian adalah golongan belia dalam umur 20an manakala yang lebih tua lebih jimat dalam perbelanjaan untuk pakaian sebulan, ini boleh dikatakan menasabah. Lagipun pengkaji tidak dapat mempertikaikan tentang perbelanjaan pakaian mereka kerana ini adalah bergantung kepada fesyen dan kedudukan kewangan mereka. Namun begitu satu yang diketahui oleh pengkaji ialah pakaian seragam untuk pekerja diberikan oleh majikan iaitu dua pasang setiap orang setiap tahun.

(c) Tambang

Dalam perjalanan pekerja setiap hari pergi dan balik dari tempat kerja melibatkan soal kewangan untuk tambang. Ini diperlukan walaupun perkhidmatan pengangkutan disediakan hanya untuk staff syarikat sahaja.

Seramai 22 orang membelanjakan antara \$10 - \$30 sebulan untuk pengangkutan manakala 2 orang membelanjakan antara \$31 - \$50, 8 orang lagi membelanjakan antara \$51 - \$70 sebulan untuk pengangkutan. Selalunya perbelanjaan pengangkutan ini adalah untuk minyak motorsikal (untuk mereka yang tinggal agak jauh). Ada juga yang menggunakan bas tetapi bilangan sedikit kerana bas awam tidak melalui hadapan kilang itu dan menyusahkan untuk pergi ke kilang itu dari perhentian bas. Bagi mereka yang tinggal berdekatan dengan kilang basikal digunakan kerana mudah dan menjimatkan.

(d) Perkhidmatan Doktor

Kesihatan juga diberi perhatian oleh pekerja-pekerja kilang. Empat-puluh lapan orang daripada mereka membelanjakan \$10 - \$49 sebulan untuk perbelanjaan kedokteran manakala 2 orang lagi membelanjakan antara \$50 - \$100. Perbelanjaan begini dirasakan perlu oleh mereka untuk menjaga kesejahteraan hidup, walaupun perkhidmatan klinik diberikan kepada pekerja tetapi tidak melibatkan ahli keluarga oleh itu terpaksa membayar sendiri kalau ahli keluarga sakit.

(e) Hiburan dan Rokok

Dalam masa lapang (hari Jumaat) pekerja-pekerja ada yang bawa anak-anak dan keluarga bersiar di bandar. Begitu juga dengan golongan muda. Perbelanjaan untuk hiburan dan rokok adalah sebanyak \$10 hingga \$50 untuk 41 orang yang dikaji, \$51 hingga \$100 untuk 8 orang dan \$100 untuk 1 orang sahaja. Tentang perbelanjaan besar-besaran terletak kepada golongan belia yang tiada banyak tanggungan lagi. Perbelanjaan mereka masih terhad kerana gaji mereka yang tidak beberapa tinggi.

(f) Hantaran Kepada Ibubapa

Seramai 19 orang daripada yang dikaji ada membuat hantaran antara \$20 - \$200 kepada ibubapa mereka memandangkan taraf kehidupan yang tinggi sekarang dan harga barangan yang tinggi sekarang maka jumlah ini masih kecil. Ada juga terdapat dua orang yang menghantar wang setiap bulan kepada isteri dan anak yang tinggal jauh daripada tempat kerja

kerana hanya boleh pulang satu atau dua bulan sekali.

Daripada analisa-analisa di atas kita dapati satu kesimpulan dapat dibuat tentang taraf hidup pekerja kilang ini. Secara keseluruhannya boleh dikatakan kehidupan mereka sederhana tetapi harus terus bekerja dan berusaha demi untuk kehidupan lebih bahagia. Keadaan mereka tidaklah begitu teruk kerana bukan semata-mata bergantung kepada kerja kilang ini sahaja tetapi kebanyakan ada latarbelakang petani atau penoreh.

4.7 Latarbelakang Pekerjaan Responden

Daripada 50 orang responden yang dikaji, 35 orang ada mempunyai latarbelakang petani atau penoreh. Ini bermakna seramai 70 peratus daripada pekerja ini adalah berlatarbelakangkan pertanian. Satu sebab utama mereka menceburi bidang ini adalah untuk mengelakkan pengangguran tidak ketara seperti yang wujud dalam pertanian padi bermusim. Oleh itu sambil mengerjakan ladang ataupun bendang mereka masih boleh bekerja di kilang ini. Ini boleh kita lihat daripada data yang dikutip oleh pengkaji yang mana menunjukkan 21 orang masih mempunyai tanah di kampung. Antara pembahagian penggunaan tanah adalah seperti yang disenaraikan dalam Jadual 4.7 di bawah.

Oleh itu menampakkan bahawa penyertaan mereka dalam bidang industri dan kilang masih tidak sepenuhnya dan pada mereka merupakan gergaji dua mata untuk mendapatkan wang lebihan.

Jadual 4.7

Penggunaan Tanah Kepunyaan Pekerja

Penggunaan Tanah	Bilangan Pekerja
Tanah terbiar	0
Sewa kepada orang	3
Dikerjakan	18
Tiada tanah	39
Jumlah	50

Sumber: Kajian luar

Selain daripada faktor mengelakkan pengangguran tidak ketara ada berbagai faktor lain yang dipertimbangkan oleh pekerja dalam pertukaran dari bidang pertanian kepada bidang industri. Antara sebab-sebab utama yang dikemukakan adalah seperti Jadual 4.8.

Ini dapat dikatakan sebagai 'push' dan 'pull' faktor dalam menggalakkan penyertaan dalam industri dan membelakangkan pertanian. Antara faktor menarik adalah kerana mereka tertarik dengan kemudahan-kemudahan yang disediakan oleh kilang, statusnya, peluang belajar, sesuatu baru, lebih 'adventurous' dan sebagainya manakala faktor menolak pula adalah kerana ingin mengubah nasib tidak seperti generasi datuk, bapa mereka ataupun ingin setapak maju ke depan dan juga pulangan pertanian kepada mereka tidak setimpal dengan tenaga yang dikeluarkan.

Jadual 4.8

Sebab Pertukaran Bidang Kerja dari Pertanian ke Industri

Sebab pertukaran	Bilangan pekerja
Gaji lebih tinggi	9
Jaminan masa depan	2
Lebih peluang perkembangan	8
Pertanian tidak menguntungkan	10
Elak menganggur tidak tentu	6
Tidak terlibat dalam pertanian	15
Jumlah	50

Sumber: Kajian luar.

Sumber: Kajian luar.

Kalau diperhatikan bahawa bidang industri adalah satu bidang yang boleh dianalisa oleh penduduk tempatan. Ini adalah kerana dengan menjadi pekerja kilang nilai-nilai, norma, tradisi, adat hidup masyarakat masih boleh dikekalkan. Oleh itu didapati masih banyak yang tetap kekal dahulu bidang ini. Satu contohnya yang baik ialah dengan melihat perhubungan pekerja dengan masyarakat kampung terutama sekali saudara mereka dan juga ibubapa mereka di situ. Keadaan ini boleh ditentukan dengan kadar mereka pulang ke kampung yang disenaraikan dalam Jadual 4.9.

pekerja-pekerja di sini didapati ada satu tanggapan yang lama yang melihat pekerjaan daripada berbagai aspek. antaranya adalah seperti disenaraikan dalam Jadual 4.10.

Jadual 4.9

Hubungan Dengan Kampung

Balik Kampung	Bilangan Pekerja
Tiap-tiap hari	21
1 hari seminggu	12
1 hari dua minggu	5
1 hari sebulan	2
1 hari tiga bulan	1
Raya	3
Peristiwa tertentu	6
Jumlah	50

Sumber: Kajian luar.

Dengan kadar perhubungan ini maka pergerakan keluar dari kampung masih tidak ketara. Begitu juga 47 daripada keseluruhan responden masih mempunyai ibubapa dan saudara-mara di kampung. Oleh itu pengekalan cara hidup kampung terjamin. Namun begitu tidaklah keseluruhan kehidupan pekerja ini berdasarkan kepada unsur perkampungan dan pekerjaan pertanian sahaja kerana seperti yang diterangkan pertanian adalah untuk mendapat pendapatan lebihan. Kalau diperhatikan daripada pengalaman bekerja pekerja-pekerja di sini didapati ada satu kepelbagaian yang luas yang melibati pekerjaan daripada berbagai aspek. Antaranya adalah seperti disenaraikan dalam Jadual 4.10.

Ada di kalangan mereka. Jadual 4.10

Pengalaman Bekerja

dari segi gaji dan kestabilan pekerjaan. Pandangan mereka mengenai

Pengalaman	Bilangan pekerja
Buruh kontrek	16
Attendant	1
Mess boy	1
Petani/kerja kampung	12
Berniaga	2
Pertukangan	2
Pegawai Keselamatan	1
Mekanik	1
Juru ukur	1
Pembanci	1
Pelayan	1
Buruh kilang	1
Kerani stor	1
Pemuzik	1
Tiada pengalaman	6
Jumlah	50

Sumber: Kajian luar.

Ada di kalangan mereka yang telah bekerja selama beberapa tahun sebelum mendapat kerja di kilang ini yang mereka anggap menarik dari segi gaji dan kestabilan pekerjaan. Pandangan mereka mengikut keutamaan tentang aspek sesuatu pekerjaan akan dibincangkan kemudian. Penerusan mereka bekerja di kilang menghadapi berbagai dugaan dalam hidup menunjukkan memang ada berbagai cita-cita yang tersemat dalam hati mereka. Jadual 4.11 menunjukkan apa yang terkandung dalam hati kecil setiap pekerja yang dikaji.

Jadual 4.11

Cita-Cita Pekerja

Cita-cita	Bilangan pekerja
Lebih maju dalam pekerjaan	15
Memasuki business	14
Kerja dengan pihak kerajaan	8
Mengumpul harta dan beli rumah	3
Naik pangkat	10
Jumlah	50

Sumber: Kajian luar

Pada mereka cita-cita seperti ini adalah sepadan dengan taraf pendudukan dan juga pengalaman bekerja mereka oleh itu tidak mengharapkan yang lebih tinggi lagi. Kita dapati secara keseluruhannya cara hidup dan aspirasi kebanyakan pekerja memang banyak terkandung dalam pemikiran pekerja-pekerja yang terdapat di Malaysia sekarang ini.

Kategori golongan-golongan ini akibat daripada pertambahan pihak-pihak di atas serta langkah dan kesannya untuk penyelesaian perkara-perkara yang berbangkit. Tujuan utama penulisan bab ini adalah untuk memberikan darjat keharmonian yang wujud di Kilang ini. Ini adalah kerana faktor perhubungan seperti ini merupakan faktor positif dalam pertumbuhan berjaya ataupun gagalnya sesebuah kilang amajalahkan dasar-dasarnya. Data yang terdapat dalam bab ini adalah hasil daripada peremuan pengaji dengan berbagai pihak yang berkenaan.

5.1 Hubungan Pekerja-Pekerja

Kajian yang dijalankan di Western Electric Company yang dijalankan oleh Elton Mayo dan rakan-rakannya pada tahun 1927 menunjukkan bahawa kalau ada perantaraan dan kerjasama antara pekerja-pekerja dalam satu-satu bidang pekerjaan maka productivity akan bertambah berbanding dengan keadaan di sebaliknya.⁹

⁹ Elton Mayo, "The Hawthorne Studies: A Radical Criticism" American Sociological Review, Vol. 32, No. 3, 1967.

BAB V

PERHUBUNGAN PERINDUSTRIAN

Bab ini akan membicarakan mengenai perhubungan pekerja-pekerja, pekerja-penyelia, pekerja-majikan, perkara yang tidak memuaskan hati golongan-golongan ini akibat daripada pertembungan pihak-pihak di atas serta langkah dan kesannya untuk penyelesaian perkara-perkara yang berbangkit. Tujuan utama penulisan bab ini adalah untuk menentukan darjat keharmonian yang wujud di kilang ini. Ini adalah kerana faktor perhubungan seperti ini merupakan faktor penting dalam penentuan berjaya ataupun gagalnya sesebuah kilang menjalankan dasar-dasarnya. Data yang terdapat dalam bab ini adalah hasil daripada penemuan pengkaji dengan berbagai pihak yang berkenaan.

5.1 Hubungan Pekerja-Pekerja

Kajian Hawthorne di Western Electric Company yang dijalankan oleh Elton Mayo dan rakan-rakannya pada tahun 1927 menunjukkan bahawa kalau ada persefahaman dan kerjasama antara pekerja-pekerja dalam satu-satu bidang pekerjaan maka productivity akan bertambah berbanding dengan keadaan di sebaliknya.⁹

⁹ Alex Carey, "The Hawthorne Studies: A Radical Crisis in American Sociological Review, Vol. 32, No.3, 1967.

Kalau diperhatikan keadaan ini di kilang yang pengkaji membuat kajian ada beberapa penemuan menarik dari segi hubungan pekerja-pekerja. Oleh kerana pekerja bahagian production keseluruhannya adalah Melayu dan responden pengkaji adalah Melayu maka di antara mereka soal bahasa, ugama, adat-tradisi, norma, nilai dan sebagainya tidak menjadi satu persoalan yang besar. Ini adalah kerana semua daripada mereka adalah beragama Islam, bertutur dalam Bahasa Malaysia dan dari kawasan yang berhampiran antara satu dengan yang lain. Oleh kerana hampir kesemua adalah berlatarbelakangkan kehidupan kampung maka persoalan adat, nilai, tradisi dan sebagainya merupakan satu persamaan bagi mereka, soal pertentangan dalam aspek ini tidak wujud. Oleh itu tidaklah menghairankan apabila kesemua responden yang dikaji menyatakan bahawa perhubungan dengan pekerja lain adalah baik. Ini wujud kerana perhubungan harian mereka iaitu selama 8 jam atau lebih sehari bersama-sama ataupun kalau lain bahagian kilang mereka ada juga berjumpa semasa datang bekerja, masa rehat, masa pulang juga dalam itu sendiri. Perjalinan perhubungan seperti ini di tempat kerja ditambah dengan nilai hidup kampung yang mementingkan soal muhibbah dan berbudu bahasa antara kenalan menjadi hubungan seperti ini kekal.

Ini adalah kerana bila ada kenduri sama-sama akan bermeriah menolong antara satu sama lain. Begitu juga semasa berhari raya akan menyambut bersama-sama. Perhubungan seperti ini tidak hanya terhad kepada masa gembira tetapi juga masa bersedih iaitu apabila adanya kematian di kalangan kawan pekerja mereka ataupun bila adanya kemalangan semua akan turut bersedih. Keadaan seperti ini dapat pengkaji saksikan

sendiri apabila salah seorang pekerja kematian ayahnya, ramai pekerja lain turut mengucapkan simpati dan turut hadir dalam perkebumian mayat ayah pekerja tersebut. Lagipun perhubungan baik di kalangan mereka perlu untuk masa bekerja. Ini adalah kerana dengan adanya kerjasama dari pekerja dari berbagai bahagian kilang dapat berjalan dengan lancar-nya. Kalau salah satu bahagian berhenti maka bahagian lain juga turut terjejas. Kerjasama ini bukan saja untuk perjalanan kilang saja tetapi untuk kepentingan pekerja itu sendiri. Bila seorang pekerja perlu bertukar ganti masa kerja untuk rehat sebentar pada waktu rehat maka kerjasama kawannya diperlukan kalau waktu berihatnya belum tiba. Dalam perbincangan yang lebih luas lagi aspek ini boleh diperkembangkan kepada shift ataupun cuti. Dalam kedua perkara seperti itu kalau masa dan hari bekerja tidak sesuai bagi satu pekerja maka ia boleh berunding dengan pekerja lain supaya satu pertukaran suka sama suka dapat dibuat. Ini menunjukkan betapa pentingnya hubungan pekerja-pekerja. Dalam masa terdesak pula mereka boleh membuat pinjaman antara satu dengan lain sementara menunggu gaji datang. Dengan wujudnya kesedaran kelas di kalangan pekerja-pekerja menjadikan mereka satu kuasa yang kuat dalam menghadapi segala kemungkinan yang akan datang. Ini akan dibincangkan dengan lebih lanjut dalam perbincangan mengenai Kesatuan Sekerja.

5.2 Perhubungan Pekerja-Penyelia

Kuasa dan kewibawaan seorang ketua dalam satu organisasi formal lebih ditentukan oleh satu kontrek yang sah daripada nilai-nilai tradisi. Oleh yang demikian kuasa dan pengaruh mereka terhad kepada apa yang ter-

catit dalam kontrek tersebut. Di luar daripada skop ini peranan mereka dalam mengembangkan pengaruh masing-masing menjadi satu masalah bukan sahaja kepada pihak majikan tetapi juga melibatkan pihak penyelia juga. Seperti kata Blau dan Scott,

"Problem of finding ways to extend the scope of formal authority is not one that confronts higher management only, it also is a challenge that faces first line supervisor".¹⁰

Dari sini kita ketahui bahawa pengaruh penyelia amatlah penting dan susah didapati. Beberapa cara yang boleh digunakan untuk cari pengaruh adalah dengan memberi arahan tanpa menghirau tindak-balas pekerja, menolong pekerja dengan berbagai cara dengan itu mendapat penghormatan mereka, oleh itu timbul pengaruh juga dengan cara ini. Satu cara lain ialah dengan memberi kemudahan-kemudahan kepada pekerja dengan itu ada kerjasama dari mereka. Kita akan perhatikan bagaimana kedudukan penyelia kilang ini dalam konteks seperti ini. Dengan terdapat lebih kurang 12 orang penyelia termasuk 2 orang penguasa, 2 orang penyelia kanan dan 8 orang penyelia berbanding dengan 240 orang pekerja bahagian production maka bidang kuasa seorang penyelia adalah lebih kurang kepada 25 orang pekerja. Oleh itu didapati penyelia bukannya satu kerja yang amat senang.

Pada mulanya kita lihat dahulu pandangan pekerja kepada penyelia secara umumnya. Melalui tinjauan pengkaji terdapat 43 orang yang anggap

¹⁰ Peter M. Blau and W. Richard Scott, 'Formal Organizations - A Comparative Approach', Percy Land, Humpries & Co. Ltd., London, 1964, p. 141.

hubungan mereka dengan penyelia adalah baik 3 orang anggap tidak baik dan 4 orang lagi katakan perhubungan mereka sederhana. Ini satu petanda yang positif kerana dengan adanya perhubungan yang baik seperti ini kilang dapat berjalan dengan licin.

Kalau dirujuk dalam buku yang sama oleh Blau dan Scott mereka juga menerangkan mengenai beberapa aspek penyelia yang baik.¹¹ Mereka mengatakan bahawa penyelia yang baik antaranya mencapai tahap seperti berikut:-

- (a) Terdapat kepatuhan di kalangan pekerja-pekerja.
- (b) Tingkat pengeluaran di bahagiannya lebih tinggi.
- (c) Pendekatan pekerja terhadap kerja lebih positif.
- (d) Wujudnya kepuasan kerja di kalangan pekerja.
- (e) Adanya kesedaran kumpulan di kalangan pekerja.

Kalau dinilai keadaan ini di kilang pengkaji membuat kajian dapat menyimpulkan bahawa 7 orang yang diberikan di atas. Terdapat didapati hanya 3 ciri di atas iaitu mengenai kepatuhan pekerja, tingkat pengeluaran dan pendekatan pekerja sahaja yang tercapai. Dua ciri lain masih belum dapat dikatakan memuaskan. Oleh itu pencapaian penyelia masih tetapi masih belum mencapai tahap yang memuaskan mengenai ada peluang untuk kemajuan. Pekerja-pekerja kilang ini telah memberikan beberapa ciri yang harus ada pada seorang penyelia yang baik. Ini boleh disenaraikan seperti Jadual 5.1.

¹¹ Ibid, m.s. 150.

Jadual 5.1

Ciri-ciri Penyelia Yang Baik

Ciri-ciri	Bilangan Pekerja
Rajin	4
Bersih, Cekap dan Amanah	13
Beri tunjuk ajar	14
Bertolak ansur	11
Pengalaman banyak	5
Ambil berat tentang pekerja	3
Jumlah	50

Sumber: Kajian luar.

Secara 'ideal'nya tidak terdapat seorang penyelia pun yang dapat memenuhi semua syarat-syarat yang diberikan di atas. Terdapat kelebihan dan kekurangan pada satu-satu penyelia. Walaupun secara keseluruhannya boleh dikatakan hubungan pekerja-penyelia adalah baik tetapi masih timbul beberapa keraguan tentang pendirian pekerja mengenai soal penyelia.

Ini adalah kerana masih ada 7 orang yang katakan bahawa penyelia tidak mahir dalam kerja harian mereka, 18 orang katakan sederhana dan seramai 35 orang katakan bahawa penyelia di kilang ini mahir dalam kerja mereka, sementara itu 46 orang katakan perlu adanya penyelia. Dua orang yang lain katakan tidak perlu dan 2 orang yang lain katakan

kadang-kadang sahaja perlu adanya penyelia dalam kerja seharian mereka. Mengapa timbulnya keadaan seperti ini? Kalau diperhatikan ada beberapa sebab utama menyebabkan timbulnya perkara seperti ini. Ini mungkin disebabkan terdapat ramai pekerja tidak senang hati dengan tindak-tanduk setengah penyelia mereka. Dan setengah penyelia amat mementingkan pencapaian syarikat tanpa mementingkan persoalan kebajikan pekerja. Ini yang menimbulkan kemarahan.

Antara yang menjadi persengkitan adalah soal cuti tahunan, cuti sakit, masa rehat dan kerja yang dilakukan. Selalunya tidak terdapatnya persetujuan mengenai isu cuti ini kerana pekerja hendakkan cuti penyelia tidak benarkan. Mengenai masa rehat pula selalunya terpaksa penyelia menyuruh beberapa orang masuk semula untuk bekerja (selepas rehat) baru ada yang kembali kerja kalau tidak mereka kadang-kadang terlepas masa. Namun begitu bukan semua seperti itu hanya sebilangan kecil sahaja. Ada juga unsur pertelingkahan antara penyelia-pekerja mengenai kerja yang dilakukan. Penyelia rasakan tidak ataupun kurang puas hati dengan satu kerja yang dilakukan pada hal pekerja telahpun puas hati dengan kerja yang mereka lakukan.

Satu lagi faktor lain adalah kerana ramai yang rasa cemburu dan dengki pada penyelia yang telah diberi peluang menyandang gelaran seperti itu padahal di kalangan mereka terdapat ramai yang layak. Dari tinjauan pengkaji didapati 25 dari pekerja rasakan mereka boleh lakukan tugas penyelia kalau diberikan peluang manakala 25 yang lain rasakan tidak dapat membuat demikian kerana soal pengalaman dan kelulusan yang

rendah. Walaupun sekali pandang kerja penyelia adalah amat senang tetapi sebenarnya memerlukan banyak kesabaran kerana terpaksa memenuhi kehendak dua belah pihak pekerja dan majikan. Lagipun penyelia seharusnya mempunyai pengalaman banyak dalam bidang pekerjaan mereka. oleh itu kebanyakan dari penyelia kilang ini adalah dari pekerja yang ditingkatkan pangkat. Pada pandangan pekerja 36 orang rasakan bahawa perlu penyelia dilantik dari pekerja manakala 14 orang yang lain rasakan bahawa penyelia haruslah dilantik terus dari majikan.

Sebenarnya pekerjaan penyelia ini bukanlah satu jawatan yang digemari ramai. Ini adalah kerana terdapatnya semacam satu pakatan di kalangan pekerja cuba mengasingkan diri dari penyelia. Perkara ini dapat dilihat semasa makan bila pekerja berkumpul di kalangan mereka dan penyelia jarang mencampuri mereka kerana tiada masa atau kurang per-sefahaman, ada pun penyelia bercampur di antara mereka. Lagipun penyelia tidak tahu kepentingan mana harus diutamakan pekerja atau majikan kerana masing-masing mempunyai kepentingan padanya. Kepada pekerja kepentingan supaya dapat diberi arahan dengan lebih senang dan majikan untuk mendapat peringkatan pangkat. Dalam soal seperti ini terletaknya kebijaksanaan penyelia untuk melakukan perkara yang betul pada masa yang baik. Dengan menggunakan pengaruhnya untuk mendapatkan sokongan pekerja melakukan satu tugas dengan baik maka ia akan mendapat sokongan majikan untuk sesuatu perkara yang lain pula. Inilah yang dikatakan politik kilang. Ada masanya penyelia boleh melakukan kesilapan-kesilapan seperti di bawah:

(a) Terlalu ketat dalam pekerjaan.

(b) Penyeliaan yang begitu rapi.

- (c) Tidak beramah dan sombong.
- (d) Memberi arahan yang tidak terang.
- (e) Mengikut secara penuh apa yang terdapat dalam peraturan kerja tanpa kelonggaran.
- (f) Pendekatan yang berbentuk memerintah dalam konteks dengan pekerja.

Dalam keadaan seperti ini maka ia akan dibenci oleh pekerja dan akan mendapat beberapa nama samaran. 'Trait' seperti ini ada ditunjukkan dalam kilang ini di kalangan beberapa orang penyelia. Oleh itu pekerja kadangkala mengatakan setengah penyelia 'ada angin'. Keadaan seperti ini bukan sahaja di antara pekerja-penyelia tetapi di kalangan penyelia sendiri ada cuba mengecilkan kebolehan satu orang dengan yang lain. Ini adalah untuk mendapat sokongan untuk mereka secara tidak langsungnya. Oleh itu masih terdapat penyelia yang masih tidak disahkan dalam jawatan walaupun sudah satu setengah tahun bekerja. Ini adalah kerana kesalahan di pihak majikan yang memberikan kuasa pengesahan jawatan penyelia kepada penguasa yang ada kepentingannya sendiri.

Ada dakwaan di kalangan penyelia bahawa penguasa ini cuba menjaga kepentingan mereka sendiri, oleh itu pengesahan jawatan dilambatkan, kalau permintaan tertentu oleh mereka tidak dipenuhi. Jawatan pekerja disebaliknya pula akan disahkan oleh penguasa dengan mendapat persetujuan penyelia. Oleh itu nampak perkaitan peranan pekerja-penyelia dan penguasa dalam hal-hal seperti ini. Peranan penyelia sebagai yang memberi pimpinan kepada pekerja, menyampaikan berita

syarikat, agen perubahan kepada sikap pekerja adalah penting walaupun kadangkala pandangan mereka tidak diterima oleh pekerja.

5.3 Hubungan Pekerja-Majikan

Hubungan pekerja-majikan di kilang ini tidak boleh dibanggakan lagi. Dari data yang didapati oleh pengkaji hubungan pekerja-majikan adalah seperti yang tercatat dalam Jadual 5.2.

Jadual 5.2

Tahap-tahap Hubungan Pekerja-Majikan pada Pandangan Pekerja

Tahap-tahap hubungan	Bilangan Pekerja
Tahap yang tinggi	15
Tahap-tahap tertentu	21
Tidak seberapa	8
Tidak langsung	6
Jumlah	50

Sumber: Kajian luar.

Pengkaji tidak menyalahkan responden yang mengatakan bahawa tidak ada langsung perhubungan antara pekerja-majikan. Memandangkan kepada pemisahan antara tempat makan staff dan pekerja dapat memberi gambaran tentang pemisahan ini. Bila disoal tentang ini pihak majikan

mengatakan adalah untuk mengelakkan kesusahan yang timbul daripada percampuran ini. Tetapi pada pengkaji tidak nampak masalah kerana waktu rehat mereka adalah berbeza. Oleh itu tidak perlu ada pemisahan kerana pertembungan antara pekerja-majikan tidak akan berlaku semasa makan. Pertembungan semasa kerja juga jarang berlaku antara pekerja-majikan kerana pihak majikan jarang membuat lawatan cara persendirian ke kilang kalau ada apa pertanyaan - gunakan talipon. Oleh itu interaksi kurang peluang untuk wujud.

Masa kerja pekerja kilang dan pihak majikan berbeza iaitu pekerja kilang dari 7 pagi ke 3 petang manakala majikan adalah 8.15 pagi hingga 4.30 petang oleh itu tiada ada peluang berjumpa sebelum dan selepas kerja.

Lagi pun seorang pekerja jarang berjumpa terus dengan pihak majikan kalau mempunyai satu masalah kerana masih terdapat banyak saluran dalam penyelesaian masalah mereka iaitu melalui penyelia, penyelia kanan, penguasa hinggalah sumber terakhir pihak pengurus perjawatan juga melalui persidangan dalam Jawatankuasa Perundingan Bersama. Oleh itu kalau ada apa-apa yang rosak atau timbul ketidak puas hati mengenai perkara-perkara ini maka penyelia berhubung dengan ketua-ketua tiap-tiap division bukannya pekerja. Dari peninjauan pengkaji jarang sekali pekerja jumpa pegawai perjawatan kerana beliau sendiri amat sibuk. Kalau peluang untuk jumpa dengan pengurus besar sendiri amat tipis sekali. Oleh itu tidaklah menghairankan pengkaji bila terdapat satu dua orang pekerja yang tidak tahu nama Pengurus Besar mereka. Oleh itu maka wujudlah prasangka antara berbagai pihak yang berkenaan ini.

Tinjauan pengkaji mengenai anggapan pekerja terhadap kemahiran majikan menunjukkan bahawa 36 pekerja rasakan bahawa majikan adalah mahir dalam kerja mereka, 6 orang katakan majikan tidak mahir manakala 8 orang pekerja yang lain katakan bahawa majikan sederhana sahaja dalam kerja mereka. Sebenarnya keadaan seperti ini wujud kerana keadaan kurang memahami antara satu pihak dengan yang lain. Tidak satu pihak yang boleh disalahkan tetapi seharusnya langkah lebih baik seperti perundingan lebih kerap perjumpaan majikan-pekerja diadakan dengan lebih intensif lagi.

Satu lagi contoh tentang pandangan pekerja ke atas majikan adalah tentang andaian mereka tentang pandangan majikan ke atas pekerja. Mengikut 31 daripada mereka rasakan bahawa majikan rasakan pekerja bertanggungjawab manakala 19 yang lain rasakan majikan anggap pekerja tidak bertanggungjawab. Kalau persefahaman wujud antara kedua belah pihak maka pandangan 19 orang tadi tidak mungkin berbentuk demikian. Walau bagaimanapun langkah-langkah yang diambil oleh majikan mengenai persoalan ini akan dibincangkan kemudian.

5.4 Kejadian-Kejadian Yang Tidak Diingini

Pada keseluruhannya oleh kerana hubungan pekerja-pekerja adalah baik maka tidak timbul kejadian yang buruk antara pekerja-pekerja di kilang ini. Oleh itu soal timbul pergaduhan, pertelingkahan dan sebagainya tidak muncul di kilang ini. Pernah pada satu ketika berlakunya perkelahian dan bertumbuk di antara penyelia dan pekerja di

luar kilang. Sumber ini didapati oleh pengkaji dari beberapa orang pekerja yang disoal-selidik. Oleh kerana ianya berlaku di luar kilang majikan tidak berkuasa untuk menghukum pekerja tersebut namun begitu ia berhenti kerja tidak lama selepas itu. Isu utama yang jadi pergaduhan itu adalah mengenai cuti pekerja tersebut. Pergaduhan bentuk lain tidak ada.

Dalam konteks pekerja-majikan pula kemuncak pertelingkahan mereka adalah dengan adanya pembuangan kerja sebanyak 89 orang pekerja pada 28 Februari 1982. Golongan yang terlibat adalah dari pekerja yang masih belum disahkan kedudukan mereka di kilang. Persoalan utamanya adalah mengapa timbulnya keadaan yang sebegitu? Pengkaji akan membincangkan dengan lebih mendalam mengenai hal ini dalam bab mengenai peranan kesatuan sekerja dan Jawatankuasa Perundingan Bersama (JCC) nanti.

5.5 Penyelesaian dan Kesannya Terhadap Hubungan Pekerja, Penyelia dan Majikan.

Berbagai langkah telah diambil untuk penyelesaian perkara-perkara berbangkit seperti ini. Antaranya ada terdapat kelab sukan yang mana perlawanan bola sepak adalah pertandingan kegemaran. Dengan adanya pertandingan seperti ini maka hubungan baik bukan sahaja diri kalangan pekerja-pekerja tetapi juga penyelia dan pekerja-majikan wujud kerana perlawanan ini melibatkan semua pihak-pihak di atas. Selalu adanya pertandingan antara division (bahagian) kerja, juga pertandingan antara pekerja-majikan untuk merebut piala Pengurus Besar kilang tersebut.

Dengan wujudnya pasukan kilang ini sendiri untuk menentang pasukan dari kilang lain ataupun tempat lain yang mana ahli kumpulan dari berbagai lapisan pekerjaan maka kesedaran kelas dapat dikurangkan walaupun tidak dihapuskan.

Pengenalan kelab sukan sahaja tidak cukup untuk memperbaiki hubungan pekerja-majikan. Pihak majikan juga mempersetujui kewujudan Jawatankuasa Perundingan Bersama di kilang ini. Antara lainnya fungsi utamanya adalah untuk menyelesaikan sebarang pertelingkahan yang wujud di kalangan pekerja, penyelia dan majikan. Tetapi tumpuan Jawatankuasa ini lebih kepada aspek kerja dan tidaknya mengenai interaksi sosial antara pekerja dengan pihak lain dalam kilang. Walaupun kemudahan-kemudahan ada diberikan oleh kilang kepada pekerja dalam berbagai bentuk peluang interaksi masih lagi pada tahap yang rendah. Inilah yang harus diperbaiki dengan pihak majikan mengambil peranan utama mengadakan lebih banyak perundingan, majlis-majlis suai-kenal dan sebagainya bukan untuk staff mereka sahaja tetapi juga untuk pekerja-pekerja kilang.

Lagipun setengah kemudahan yang diberikan kepada pihak majikan dan tidak kepada pekerja janganlah ditunjukkan dengan menonjol contohnya van kilang digunakan dengan senangnya oleh majikan tapi dihadkan untuk kegunaan pekerja. Ini akan menimbulkan perasaan cemburu dan irihati yang dapat menegangkan lagi perhubungan yang sedia wujud.

Satu sistem kantin yang lebih baik tanpa pemisahan harus dirancang oleh kilang supaya mengelakkan perasaan 'alienation' di kalangan pekerja. Pembatalan rombongan berkelah yang akan dihadiri oleh penyelia

dan pekerja adalah salah satu tindakan yang kurang baik diambil oleh majikan. Kalaupun mereka sendiri tidak dapat melahirkan inisiatif seperti ini mengapa tidak menerima cadangan dari bawah.

Dengan itu tindakbalas dari atas ke bawah dan sebaliknya dapat dipraktikkan. Hubungan baik antara ras iaitu Cina, India dan Melayu harus dikekalkan seperti sekarang untuk menjamin kestabilan perjalanan kilang.

Daripada tinjauan pengkaji pekerja ramai berpendapat ada banyak perubahan yang harus dijalankan untuk mengadakan hubungan yang baik antara pekerja-majikan. Antaranya adalah seperti Jadual 5.3.

Jadual 5.3

Perubahan Dasar Kilang

Perubahan	Bilangan Pekerja
Baiki hubungan penyelia-majikan-pekerja	4
Ubah masa makan	4
Tambah bilangan pekerja	6
Baiki lagi sistem pentadbiran	7
Baiki kemudahan sosial	8
Tiada komen	21
Jumlah	50

Sumber: Kajian luar.

Dengan adanya langkah-langkah positif diambil dalam bidang-bidang seperti di atas terutamanya dengan adanya pergaulan dan pergerakan yang bebas antara pekerja-majikan dan penyelia maka kedudukan masa depan kilang nampak baik. Persoalan hubungan yang dibincangkan di atas lebih kepada perhubungan informal manakala hubungan lebih formal kesatuan sekerja yang terdapat di kilang ini. Pada bahagian pertama dengan majikan iaitu berkaitan dengan soal upah, gaji dan hak-hak pekerja akan pengkaji bincangkan dalam bab akan datang mengenai kesatuan sekerja dan keberkesanannya kepada beberapa pihak yang terlibat iaitu majikan dan

sekatuan sekerja sebagai satu organisasi memperjuangkan hak pekerja dari beberapa segi telah wujud sejak zaman pra-perang Dunia I lagi. Tetapi perannya telah kurang efektif pada tahun-tahun selepas Perang Dunia Kedua sehingga masa kini kerana kawalan ke atas kegiatan-nya terutamanya sekali di Malaysia. Satu kesatuan sekerja yang penting di Malaysia adalah Malaysia Trade Union Congress dan Ceylon. MTUC telah memperjuangkan pekerja-pekerja daripada kategori pengendalian di kilang manakala Ceylon pula adalah badan yang memperjuangkan hak kakitangan kerajaan. Isu-isu kontroversial telah timbul mengenai pengkajian mana Aka Perindustrian Perindustrian tahun 1947 dan dengan adanya Aka Perindustrian tahun 1980 yang memberikan kuasa penuh kepada Pendaftaran Kesatuan Sekerja. Langkah ini dianggap perlu oleh kerajaan supaya kesatuan sekerja tidak dihalang-gugurkan oleh mana-mana pihak terutamanya pihak swasta. Ini adalah kerana kadangkala kesatuan sekerja boleh menjadi sangat berpengaruh hingga mencabar kedudukan sebarang kerajaan seperti mana yang berlaku kepada kesatuan sekerja

BAB VI

JAWATANKUASA PERUNDINGAN BERSAMA

Bab ini akan membincangkan mengenai beberapa aspek tentang kesatuan sekerja yang terdapat di kilang ini. Pada bahagian pertama akan dibincangkan mengenai kesatuan sekerja di kilang ini, peranannya dan keberkesanannya kepada beberapa pihak yang terlibat pekerja dan majikan.

Kesatuan sekerja sebagai satu organisasi memperjuangkan hak pekerja dari beberapa segi telah wujud sejak zaman pra-Perang Dunia I lagi. Tetapi peranannya telah kurang menonjol pada tahun-tahun selepas Perang Dunia Kedua sehingga masa kini kerana kawalan ke atas kegiatannya terutama sekali di Malaysia. Dua kesatuan sekerja yang penting di Malaysia adalah Malaysian Trade Union Congress dan Cuepas. MTUC lebih memperjuangkan pekerja-pekerja daripada bahagian pengeluaran di kilang manakala Cuepas pula adalah badan yang memperjuangkan hak kakitangan kerajaan. Banyak kontroversi telah timbul mengenai pengkajian semua Akta Perhubungan Perindustrian tahun 1967 dan dengan adanya Akta Perhubungan Perindustrian tahun 1980 yang memberikan kuasa penuh kepada Pendaftar Kesatuan Sekerja. Langkah ini dianggap perlu oleh Kerajaan supaya mengawasi kesatuan sekerja tidak disalah-gunakan oleh mana-mana pihak terutamanya pihak komunis. Ini adalah kerana kadangkala kesatuan sekerja boleh menjadi sangat berpengaruh hingga mencabar kedudukan sesebuah kerajaan sepertimana yang berlaku kepada kesatuan sekerja

solidarity di Poland di bawah pimpinan Lech Walesa yang telahpun diharamkan oleh kerajaan. Kerajaan Malaysia sekarang menggalakkan perubahan In-House Union yang amat popular di Jepun sesuai dengan dasar pandangan ke Timur Kerajaan 2M sekarang. Pada masa sekarang sudah terdapat 170 In-House Union di negara ini.

6.1 Penubuhan dan Hirarki Organisasi Jawatankuasa Perundingan Bersama

Jawatankuasa Perundingan Bersama ini ditubuhkan pada tahun 1980 sebagai langkah untuk menguruskan minat di kalangan pekerja terhadap soal Kesatuan dan melatih bakal pemimpin yang cekap untuk mengetuai In-House Union yang dijangkakan akan ditubuhkan pada tahun ini. Perkara ini dirasakan perlu kerana kepimpinan di kalangan pekerja-pekerja baru seperti di kilang ini masih berkurangan.

Jawatankuasa ini terdiri dari 11 orang yang mana 3 adalah daripada pihak majikan manakala 8 orang lagi adalah daripada tiap-tiap bahagian kilang, 3 orang daripada majikan adalah dilantik manakala 8 orang yang lain iaitu satu dari tiap-tiap bahagian Componentence, Making and Moulding, Technical, Retread, Engineering, Staff, Buying dan Supply adalah dilantik melalui pengundian. Pengurus perjawatan adalah pengerusi bagi mesyuarat dan akan menjawab segala soalan yang timbul dari berbagai pihak. Kalau beliau tidak dapat memberikan jawapan dalam mesyuarat kerana perlu dirujuk kepada bahagian yang lebih tinggi maka jawapan akan diberikan pada mesyuarat jawatankuasa yang akan datang pula. Mesyuarat selalu diadakan dua minggu sekali kadangkala lebih cepat bergantung

kepada keadaan di kilang terutama sekali mengenai soal pengeluaran di kilang.

Pemilihan wakil-wakil dari tiap-tiap bahagian adalah berdasarkan kepada pengundian secara demokrasi. Pada mulanya pihak syarikat akan mengadakan petanda menyatakan tentang pembubaran jawatankuasa yang sedia ada dan pemilihan jawatankuasa yang baru. Perkara ini selalunya berlaku setahun sekali. Notis-notis dan penerangan mengundi akan diadakan untuk menerangkan tentang calon yang layak dan cara pengundian. Nama dan gambar calon kemudian akan diletakkan di papan notis umum, kempen diadakan selalunya secara bercakap. Tiap-tiap pekerja di bawah satu-satu bahagian akan memilih wakil mereka dengan memasukkan kertas undi ke dalam kotak yang disediakan di tepi gate tempat mereka kerja. Satu jawatankuasa pengundian yang dilantik oleh pihak majikan akan mengira undi dan mengumumkan pemenang. Dari ini wakil dari tiap-tiap bahagian akan memulakan tugas mereka sebagai penghubung antara pihak pekerja dan majikan.

6.2 Matlamat dan Peranan Jawatankuasa Perundingan Bersama

Mana-mana satu badan yang memperjuangkan hak pekerja akan memperjuangkan tentang kebajikan mereka. Ini adalah selaras dengan kata Allan Flanders,¹²

"The overriding responsibility of all trade unions is to the welfare of their own members - their primary commitment, not to a firm, not to an industry and not to a nation".

¹² Allan Flanders, "What are Trade Unions For", in Trade Unions edited by W.E.J. Mc Carthy, Cox & Wyman Ltd., Great Britain, 1972.

Secara keseluruhannya matlamat jawatankuasa perundingan bersama bolehlah disenaraikan seperti di bawah:-

- (a) Memberikan perlindungan kepada para pekerja iaitu perlindungan supaya adanya keselamatan dan segi pekerjaan supaya pekerja tidak dapat dibuang kerja sewenang-wenangnya oleh pihak majikan.
- (b) Menjamin supaya keadaan kerja adalah memuaskan dari segi keselamatan, bahaya, haba, bau, kekotoran, kebisingan dan juga adanya keselesaan bekerja.
- (c) Cuba meningkatkan pengalaman dan kemahiran di kalangan pekerja dengan menghantarkan ahli-ahli menghadiri kursus dan latihan vocational.
- (d) Menggalakkan pekerja menyuarakan pendapat dan pandangan yang bernas untuk memperbaiki lagi keadaan kerja demi untuk kebaikan dua pihak yang terlibat - pekerja dan majikan.
- (e) Objektif secara keseluruhan adalah untuk menentukan bahawa perhubungan baik antara pekerja dan pihak majikan dikekalkan dan pertelingkahan antara kedua pihak akan cuba diatasi.

Peranan jawatankuasa oleh itu adalah untuk mengadakan aktiviti untuk merapatkan hubungan antara berbagai pihak yang terlibat. Selain daripada mengadakan mesyuarat tentang kerja, jawatankuasa ini akan

mengadakan kutipan derma sekiranya ada di kalangan ahli-ahlinya yang tercedera atau meninggal. Oleh kerana keahlian adalah otomatik maka boleh kata semua pekerja adalah ahli kesatuan ini. Kesatuan ini juga cuba memperbaiki keadaan kerja dengan mengadakan kelab sukan untuk mewujudkan hubungan lebih baik antara majikan dan pekerja. Seminar, ucapan serta penerangan tentang pekerja, sikap pekerjaan, tanggungjawab pekerja dan motivasi bekerja diadakan dengan memanggil pegawai dari jabatan buruh dan unit perancang ekonomi. Ini adalah untuk memastikan pekerja faham tentang tugas dan tanggungjawab mereka dan menentukan aspirasi mereka selaras dengan matlamat yang ditujui oleh pihak majikan.

Masalah yang utama dihadapi oleh Jawatankuasa ini adalah kekurangan pemimpin yang berkebolehan di kalangan pekerja untuk memimpin mereka. Lagipun tingkat pelajaran yang rendah menghasilkan penceburan yang lebih aktif dalam kegiatan jawatankuasa ini.

Ditambah pula dengan sikap matirasa di kalangan setengah pekerja mengenai soal jawatankuasa ini kerana sikap 'tidak apa' dan juga ketakutan bahawa penglibatan akan menyebabkan kedudukan kerja mereka terjejas. Ada pula setengah pekerja tidak mengetahui tentang peranan dan mereka tidak merasakan peranan jawatankuasa. Perkara-perkara seperti ini menghasilkan perjalanan licin jawatankuasa ini.

6.3 Keberkesanan Jawatankuasa Perundingan Bersama

Banyak pekerja yang menyatakan ketidak-puashatian tentang peranan yang dimainkan oleh Jawatankuasa ini. Daripada tinjauan pengkaji di kalangan lima-puluh pekerja yang dikaji, 16 pekerja mengatakan mereka puas hati, 19 lagi mengatakan tidak puas hati manakala 25 yang lain mengatakan peranan Jawatankuasa ini adalah sederhana sahaja. Mengenai kepimpinan Jawatankuasa ini 39 mengatakan mereka puas hati dengan pengurus perjawatan sebagai pengerusi dan wakil-wakil mereka manakala 8 yang lain tidak puas hati dengan pemimpin yang sedia ada. Tiga yang lain tidak memberi apa-apa komen mengenai soal ini.

Kalau ditinjau secara mendalam terdapat beberapa aspek yang menyebabkan ketidak-puashatian pekerja. Perkara terpenting yang menghadkan peranan Jawatankuasa ini adalah badan ini tidak boleh memperjuangkan mengenai soal upah dan gaji. Mengikut Allan Flanders,¹³ aktiviti utama satu-satu badan kepentingan pekerja adalah tentang soal perundingan bersama (collective bargaining) mengenai soal upah, gaji, masa bekerja, keselamatan bekerja dan juga bidang lain untuk keharmonian pekerja. Dengan kata lain kesatuan akan bertanggungjawab memperbaiki lagi keadaan kerja. Kegagalan badan ini untuk memperjuangkan hal ini telah mengurangkan "credibility"nya dari pandangan para pekerja. Mereka rasakan bahawa badan ini adalah merupakan alat majikan untuk menguasai pekerja. Ini mereka dasarkan kepada tujuan utama badan ini adalah tentang pencapaian target pengeluaran yang ditetapkan oleh pihak majikan. Lagi pun setiap kali mesyuarat adalah dipanggil oleh pihak majikan terutama

¹³ Ibid, m.s. 21.

sekali apabila target tidak dapat dicapai. Dalam keadaan demikian maka wakil dari setiap bahagian akan diminta penjelasan.

Mengenai jaminan keselamatan bekerja masa hadapan didapati bahawa badan ini telah gagal dalam peranan mereka. Ini adalah kerana pada 28hb. Februari 1982 telah berlaku pembuangan kerja seramai 89 orang yang kebanyakan daripada mereka belum disahkan dalam jawatan. Sebab utama yang diberikan oleh pihak majikan adalah kerana turunnya tingkat permintaan terhadap syarikat ini oleh itu kekurangan dalam permintaan. Apa yang sebenarnya berlaku adalah pihak kilang gagal mendapatkan kontrak kerajaan kerana dua faktor utama iaitu kemelesetan ekonomi dunia yang termasuk juga Malaysia dan polisi 'Buy British Last' yang diamalkan oleh pihak kerajaan. Kebetulan pula syarikat ini adalah salah sebuah anak buah syarikat British. Langkah pembuangan kerja dirasakan wajar oleh pihak majikan untuk mengurangkan gaji. Ini akan mengurangkan kos pengeluaran dan seterusnya kerugian yang ditanggung oleh kilang. Pihak pekerja pula ada pandangan yang berlainan iaitu mereka amat menyesali sikap pihak majikan serta langkah yang diambilnya. Walaupun kebanyakan pekerja dipanggil kembali untuk bekerja apabila keadaan bertambah pulih ramai yang menolak tawaran. Pembayaran elaun tambahan di bawah Akta 'Termination & Lay-off Compensation' sebagai menampung kerugian pekerja yang dibuang kerja tidak dapat menahan kemarahan mereka.

Walaupun pekerja yang tidak puas hati tentang soal kerja, pembuangan kerja dan sebagainya boleh mengadukan kepada jabatan buruh dan tempoh 30 hari dan tindakan boleh diambil ke atas majikan di bawah

Akta 20 Akta Perhubungan Perindustrian, langkah ini tidak diambil dalam kes ini. Mengikut pegawai Jabatan Buruh yang ditemui hanya ada rayuan mengenai kilang lain tetapi rayuan dari pekerja kilang tentang pembuangan kerja tidak ada. Walaupun pihak majikan ada sebab melakukan pembuangan kerja tetapi perkara seperti ini adalah tidak adil bagi pekerja yang bergantung kepada pendapatan kerja kilang untuk sara diri.

Langkah yang seharusnya diambil oleh pihak majikan adalah seperti berikut:

- (a) Mengurangkan jam bekerja iaitu jangkamasa yang dikerjakan dikurangkan. Kalau perlu satu hari dari tiap-tiap minggu dijadikan cuti tanpa gaji.
- (b) Kerja lebih masa hendaklah dikurangkan oleh pihak majikan.
- (c) Perbelanjaan-perbelanjaan yang tidak perlu haruslah dikurangkan oleh pihak majikan untuk mengurangkan kos.

Pembuangan kerja hendaklah merupakan langkah yang terakhir yang diambil oleh pihak majikan.

Ada dua kemungkinan mengapa laporan tentang pembuangan kerja tidak dibuat di Jabatan Buruh. Yang pertama adalah ramai pekerja tidak tahu tentang kewujudan undang-undang yang memperjuangkan hak-hak mereka. Yang kedua adalah mereka tidak mahu membuat laporan kerana 'red tape' dan masalah yang terlibat, oleh itu mereka lebih rela mencari kerja lain. Kegagalan Jawatankuasa ini menyelesaikan masalah ini dengan cekap telah

mengurangkan sokongan terhadapnya dari segolongan besar pekerja.

Fungsi Jawatankuasa ini untuk menjamin keselamatan bekerja dari bahaya, kekotoran, bau, kepanasan dan sebagainya juga tidak dijalankan dengan baik. Walaupun adanya 'safety committee' dalam kilang ini bahaya mesin-mesin masih tidak dapat dielakkan. Ini adalah kerana terdapat mesin yang tua yang digunakan yang mana kawalan automatik iaitu suis kecemasan yang berfungsi semasa kecederaan atau kemalangan tidak ada, telah digunakan oleh pihak kilang. Keselamatan dari segi kebakaran ada menampakkan langkah positif yang diambil oleh pihak kilang dengan menghantarkan 2 orang pekerja berkursus ke Kuala Kubu Baru dan latihan kebakaran diadakan di kilang. Lagipun alat pemadam api yang mencukupi telah dipasang di kilang ini. Dari segi kekotoran pula tidak dapat dielakkan terutama di bahagian Banbury iaitu bahagian yang mencampurkan bahan-bahan kimia dengan getah keping untuk diproses. Lagipun bahan kimia yang digunakan adalah bahaya untuk kesehatan walaupun beberapa kali dikemukakan dalam mesyuarat Jawatankuasa namun setakat ini tiada langkah yang positif diambil. Satu lagi ketidak-puasan pekerja adalah tentang kegagalan badan ini menyelesaikan masalah kepanasan di beberapa bahagian terutama sekali di bahagian memasak tayar, syor yang dikemukakan dalam mesyuarat seperti memasang kipas ataupun memberi elaun panas tidak disambut baik dari pihak majikan.

Peluang untuk meningkatkan kemahiran bekerja dan kepimpinan di kalangan pekerja juga tidak ada kerana setakat ini masih belum ada pekerja yang dihantarkan untuk berkursus dalam peningkatan pekerjaan.

Oleh itu Jawatankuasa ini masih gagal memperbaiki kedudukannya di kalangan pekerja. Satu lagi ketidak-puashatian pekerja adalah tentang soal kantin dan makanan. Ini adalah kerana pemisahan kantin antara pekerja-majikan, harga makanan mahal dan kurang kualiti.

Perkara-perkara seperti ini adalah antara lain yang boleh menegangkan hubungan pekerja-majikan. Keadaan bertambah buruk kalau berlaku mogok seperti yang terdapat di kilang ini pada tahun 1982. Mogok ini berlaku di bahagian Banbury berdasarkan ketidak-puashati pekerja bahagian ini seramai 12 orang kerana salah seorang daripada kawan mereka telah dibuang kerja tanpa sebab yang memuaskan. Oleh kerana pengaturan mogok tidak cekap maka hanya melibatkan bahagian ini sahaja dan hanya untuk 2 hari sahaja. Akhirnya penyelesaian dicapai antara pihak yang terlibat dan keadaan pulih seperti sediakala dengan pekerja yang dibuang diambil balik bekerja. Kegagalan mengaturkan satu mogok yang berjaya adalah timbul dari kekurangan pengalaman pekerja dalam hal ini. Dari 50 orang pekerja yang dikaji oleh pengkaji hanya 2 orang sahaja yang ada pengalaman mogok manakala 48 yang lain tidak ada pengalaman mogok sebelumnya. Dari jumlah ini pula 43 katakan pekerja ada hak untuk mogok manakala 7 yang lain katakan tidak berhak. Mengenai pandangan pekerja mengenai soal ini, 12 daripada pekerja berpendapat bahawa mogok bertujuan untuk mendapat tuntutan pekerja, 27 berpendapat untuk menuntut gaji lebih, 2 berpendapat sebagai cari fasal, 2 yang lain mengatakan untuk menyedarkan majikan manakala 7 yang lain tidak memberi komen.

Mengenai kesan mogok pula reaksi pekerja adalah seperti

Jadual 6.1 di bawah.

Jadual 6.1

Kesan Mogok

Kesan	Bilangan Pekerja
Bagus untuk pekerja	12
Buruk untuk pekerja	24
Tiada persefahaman pekerja-majikan	8
Tiada komen	6
Jumlah	50

Sumber: Kajian luar.

Setelah ditinjau secara mendalam didapati banyak perubahan yang harus dilakukan oleh beberapa pihak yang terlibat untuk menjamin keharmonian pekerja-majikan akan wujud. Pengkaji akan mensyorkan beberapa langkah yang harusnya diambil oleh beberapa pihak yang terlibat.

6.4 Langkah-Langkah Ke arah Kemajuan Bersama

Saranan-saranan yang diberikan oleh pengkaji di bawah ini adalah daripada pandangan pengkaji dari tidak dipengaruhi oleh mana-mana pihak semada pekerja ataupun majikan. Berdasarkan kajian langkah-langkah yang harus diambil dibahagikan kepada 6 bahagian besar iaitu mengenai

aspek kerja, keselamatan kilang, makanan, kemudahan, Jawatankuasa Perundingan Bersama dan umum.

Dari segi aspek kerja penerangan haruslah lebih giat diberikan kepada pekerja tentang cita-cita, aspirasi kilang dan penerangan lebih lanjut tentang keadaan kerja di kilang. Langkah ini sesuai supaya pekerja benar-benar faham akan tanggungjawab dan peranan mereka.

Pengambilan pekerja baru oleh pihak majikan untuk bekerja di kilang haruslah mendapat persetujuan dari dua pihak majikan juga kilang dan tidak hanya terletak pada majikan sahaja. Ini adalah sesuai untuk mendapat persetujuan bahawa pekerja baru tersebut memenuhi kehendak kedua belah pihak supaya kerja-kerja senang dilakukan kelak.

Target pengeluaran daripada unit perancang kilang hendaklah sederhana. Quota yang terlalu tinggi membebankan pekerja dengan lebih kerja oleh itu menimbulkan kemarahan dan kalau terlalu rendah target menyebabkan pekerja terlalu bebas tanpa kerja merugikan majikan.

Penyelia juga tidaklah boleh membuat teguran dengan sesuka hati terutama sekali mengenai pengeluaran tetapi menimbang masak-masak segala teguran yang akan dibuatnya. Ini adalah untuk mewujudkan sistem keselamatan kilang supaya langkah sewajarnya diambil dalam hubungan pekerjaan yang harmoni.

Pemberian bonus melalui skim 'productivity' harus dikekalkan dan bonus-bonus yang lain dikaji semula dan diberikan kalau dirasakan perlu sebagai perangsang untuk bekerja dengan lebih gigih.

Peluang kenaikan pangkat juga harus dikaji semula supaya tidak terlalu memberatkan kepada kelulusan akademik (seperti yang dilakukan sekarang) tetapi juga pengalaman yang banyak dalam segala bidang. Lagi pun soal kenaikan pangkat haruslah bebas dari pengaruh orang perseorang dalam pembuatan keputusan.

Pengaduan-pengaduan dan syor-syor pekerja mengenai soal kepanasan, kekotoran dan kesihatan kilang harus dikaji semula dan yang mana perlu langkah positif diambil untuk memastikan bahawa pekerja puas hati dengan keadaan kerja mereka.

Akhir sekali latihan berkursus untuk meningkatkan kemahiran kerja dan kepimpinan pekerja harus dijalankan oleh pihak kilang sebagai langkah mengatasi kekurangan dalam bidang ini.

Mengenai soal keselamatan pula beberapa langkah boleh diambil. Penggunaan mesin otomatik sebagai langkah menghalang berlakunya kecederaan adalah dirasakan satu langkah yang perlu supaya keselamatan pekerja terjamin dan mereka dapat bekerja dengan lebih tenang. Penghantaran pekerja untuk latihan kebakaran dan kebombaian patut dikekalkan dan ditambah kalau perlu. Latihan di peringkat kilang juga harus dijalankan oleh pihak keselamatan kilang supaya langkah sewajar boleh diambil dalam kebakaran sebenar. Penyelia-penyelia juga boleh memainkan peranan mereka dalam soal keselamatan dengan memberi nasihat dan petunjuk dalam cara penggunaan mesin dengan betul dan juga mengenai soal keselamatan secara mendalam. Disiplin di kalangan pekerja juga perlu supaya amaran-amaran mengenai perkara yang tidak boleh dilakukan diikuti dengan betul seperti soal syarikat. Soal keselamatan juga boleh dilaksanakan dengan pihak

menghisap rokok dalam kilang dan sebagainya.

Berkaitan dengan soal makanan pula tempat makan umum di mana pekerja dan majikan campur sekali diperkenalkan. Ini adalah untuk mengurangkan perasaan kecil-hati di kalangan pekerja dan dapat mengurangkan pandangan curiga mereka terhadap majikan. Pemeriksaan ke atas kualiti dan kuantiti makanan yang dijual juga harus dijalankan selalu supaya memuaskan semua pihak yang terlibat. Harga makanan juga hendaklah berpatutan dan pihak yang terlibat menentukan bahawa subsidi harga makanan yang diberikan oleh pihak majikan tidak disalahgunakan dengan meletakkan harga tinggi kepada makanan. Penambahan masa makan dari kadar setengah jam yang sedia ada harus dikaji semula dan kalau perlu ditambah lagi selama 15 hingga 30 minit untuk memberikan cukup masa untuk pekerja makan dan rehat.

Mengenai kemudahan pula beberapa pembaharuan boleh dibuat.

Kemudahan yang sedia ada seperti festival advance, lockers untuk menyimpan barang dikekalkan dan ditambah kalau perlu. Satu bilik gerakan untuk pihak pekerja menjalankan aktiviti kesatuan mereka juga hendaklah dibina supaya lebih peluang pekerja berinteraksi dan membincangkan isu-isu kepentingan bersama. Lagipun di tempat ini surat khabar boleh diletakkan juga majalah menggalakkan pekerja membaca sebagai langkah mengurangkan jumlah tingkat pelajaran yang rendah di kilang ini. Perkhidmatan van harus dikembangkan sebagai satu kemudahan pergi-balik untuk pekerja yang tinggal jauh dari kilang supaya menggalakkan mereka lebih rajin bekerja dan rasakan bahawa mereka juga adalah sebahagian daripada syarikat. Soal tempat tinggal juga boleh disempurnakan dengan pihak

kilang menolong mencari tempat yang sesuai untuk pekerja kilang selain dari Kampung Berjaya sahaja.

Perkhidmatan klinik kilang harus di tingkat penyediaan alat-kemudahan dan ubat-ubatan yang cukup. Lagipun soal rawatan segera pekerja di kilang harus dipertimbangkan dan tidak hanya menunggu untuk menghantarkan pekerja yang cedera ke klinik di luar ataupun ke hospital.

Dalam aspek pelajaran pula pemberian biasiswa kepada anak pekerja yang berpotensi dalam pelajaran haruslah difikirkan oleh pihak majikan dan kalau sesuai maka langkah pemberian biasiswa ini diambil. Ini akan memberikan gambaran bahawa majikan mengambil kira tentang pekerja walaupun jumlah terlibat tidak banyak mungkin satu atau dua ribu setahun. Peranan Berita Kilang juga harus diperkembangkan untuk mencerminkan keadaan kilang yang sebenar dan tidak hanya memasukkan berita-berita tentang productiviti kilang, pihak majikan tetapi menggalakkan daya kreativiti menulis dan memasukkan artikel mengenai soal sosio-ekonomi pekerja di dalamnya. Dengan cara ini maka sokongan terhadap akhbar ini wujud.

Mengenai soal Jawatankuasa Perundingan Bersama pula peranannya sebagai pejuang kebajikan pekerja hendaklah menonjol 'publicity' tentang kegiatan berpersatuan dengan cara penerangan, pemberian risalah perbandingan dengan kesatuan di luar harus diadakan. Dengan cara ini kepentingan Jawatankuasa ini akan dapat dirasa oleh semua pihak. Pemilihan wakil-wakil bahagian juga harus dipentingkan oleh pekerja kerana melibatkan kebijaksanaan mereka untuk memilih wakil yang mementingkan

kepentingan pekerja dan bukannya kepentingan sendiri.

Wakil-wakil dari Jawatankuasa juga harus dibebaskan dari kerja dan dicari penggantinya untuk hari itu dan tidaklah membebaskan kawan dari bahagiannya seperti yang berlaku sekarang. Ini adalah perlu untuk menentukan kejayaan badan ini sebagai menjaga kepentingan pekerja dan tidak menambahkan bebas pekerja. Yang penting sekali adalah pengkajian semula aktiviti badan ini supaya boleh melibatkan isu tentang syarat-syarat kerja sebagai salah satu daripada perkara yang boleh dibincangkan. Pendirian Jawatankuasa yang tegas dalam soal gaji, upah, kerja lebih masa dan soal pembuangan kerja akan membolehkan mereka mendapat sokongan sepenuhnya dari pihak-pihak yang terlibat.

Soal-soal umum seperti kegiatan bola sepak sebagai aktiviti kelab sukan merupakan satu kegiatan yang patut digalakkan dan dikekalkan. Lain-lain permainan seperti bola jaring untuk perempuan dan jenis permainan lain juga boleh diperkenalkan. Selain dari ini penubuhan satu kelab budaya dan tarian untuk kilang ini adalah satu yang baik ke arah pemupukan perhubungan erat antara pekerja-majikan. Lawatan-lawatan pekerja majikan dalam rombongan berkelah dan melawat harus digalakkan.

Dengan langkah-langkah seperti di atas dikata sepenuhnya maka arah penujuan kilang ini ke arah kegemilangan akan tercapai.

BAB VII

PENUTUP

Kajian yang telah dijalankan ini adalah salah satu cara melihat peranan dan masalah yang terlibat dalam kehidupan pekerja-pekerja yang terdapat di negara ini. Memandangkan bahawa industri semakin penting di negara ini terutamanya dengan pengenalan teknologi barat dari Jepun maka kajian ke atas berbagai masalah pekerja adalah perlu. Ada beberapa kelemahan nyata dari kajian seperti ini.

Memandangkan ada beberapa kelemahan kajian ini tidak boleh digunakan bagi pekerja di negara ini secara keseluruhan. Oleh itu ciri-ciri yang terdapat pada pekerja kilang ini tidak boleh dikatakan wujud di semua kilang dalam negara. Pertama kerana sampel yang terlibat adalah sedikit iaitu hanya seramai 50 orang manakala jumlah pekerja kilang di negara ini begitu banyak sekali. Kelemahan kedua kajian ini adalah jangka masa yang singkat iaitu pengkaji membuat tinjauan di kilang ini. Jangka masa singkat ini tidak membolehkan kajian yang lebih mendalam ke dalam kehidupan pekerja dijalankan. Lagipun aktiviti kilang tidak dapat diikuti dalam jangka masa yang begitu singkat. Memandangkan bahawa masa singkat maka data yang ada pada pengkaji pun terhad kepada jawatan kepada questionnaire pengkaji dan juga tinjauan sampingan pengkaji. Ini merupakan kelemahan kerana data yang sedikit tidak membolehkan penulisan kajian dijalankan dengan lebih sempurna lagi. Kelemahan kekurangan data ini ditambah dengan kegagalan pengkaji untuk mendapatkan data dari pihak kerajaan dan swasta mengenai perkara berkaitan dengan kilang ini. Perkara ini mungkin kerana sikap kurang ambil tahu pegawai yang terlibat

mungkin juga kerana tidak mahu memberikan data-data yang dianggap rahsia.

Kelemahan lain adalah soal 'value-free' dalam kajian ini kerana kadangkala ada kecenderungan pengkaji untuk bias kepada salah satu pihak. Ini ditambah lagi dengan sebilangan kecil data yang mungkin tidak benar walaupun telah dikaji semula oleh pengkaji kemungkinan data palsu masih ada. Kelemahan bahasa juga menghadkan pengkaji daripada menyatakan dengan jelas keseluruhan hasil penyelidikan.

Hasil penemuan pengkaji adalah banyak masalah yang dihadapi oleh pihak pentadbir, penyelia dan pekerja kilang ini. Antara perkara-perkara ini adalah mengenai perhubungan majikan-pekerja, pekerjaan, kemudahan-kemudahan, politik dalam kilang, jawatankuasa perundingan bersama dan berbagai perkara lagi yang telah dibincangkan oleh pengkaji dalam beberapa bab yang lepas.

Dengan membincangkan kajian ini dari permulaan kajian, soal kilang majikan, soal pekerja, penyelia, jawatankuasa perundingan bersama maka pengkaji mengharapkan bahawa hasil-hasil temuan tersebut dapat diberikan dengan jelas dan 'sistematik'. Hasil kajian yang didedahkan adalah untuk memberi kesedaran kepada masyarakat tentang kehidupan pekerja dan seboleh-bolehnya mengurangkan pemikiran sempit masyarakat umum terhadap pekerja yang memberi gelaran seperti Minah Kilang dan Mat Spanner kepada pekerja-pekerja ini. Dengan terdapatnya data-data pengkaji mengenai pelajaran, cita-cita, pengalaman dan sebagainya mengenai pekerja maka tanggapan-tanggapan pekerja kilang tidak berpelajaran

cita-cita rendah, kurang pengalaman dan sebagainya tidaklah benar seperti yang telah ditulis oleh pengkaji dalam bab yang lepas.

Akhir sekali pengkaji ingin membuat beberapa saranan kepada pihak Kerajaan, majikan dan juga kepada pekerja.

Antara langkah-langkah positif yang boleh diambil oleh pihak kerajaan adalah menentukan adanya lebih minat kerajaan dalam soal pekerja. Ini boleh dilakukan oleh kerajaan dengan meningkatkan peranan Jabatan Buruh dengan mengadakan ceramah dan dialog tentang berbagai aspek pekerja dari soal keselamatan pekerjaan kepada soal kemudahan dan hak pekerja.

Pihak kerajaan juga boleh memastikan bahawa tidak ada penindasan yang dilakukan oleh pihak majikan ke atas pekerja setelah pihak Union/Kesatuan Sekerja sekarang telah dikurangkan kuasa. Ini adalah penting supaya soal pembuangan kerja tidak berlaku begitu sahaja tanpa sebarang tindakan diambil ke atas mana-mana pihak. Pihak kerajaan juga harus menentukan tentang gaji dan bonus yang diberikan oleh pihak majikan adalah wajar dan setimpal dengan jumlah kerja yang dilakukan dan tidak di bawah gaji minima. Dengan kata lain kerajaan haruslah merupakan 'watch dog' kepada kegiatan-kegiatan kedua belah pihak-majikan dan pekerja. Dengan bertindak demikian sahajalah barulah perjalanan industri negara ini dapat dijamin berada dalam keadaan teratur.

Mengenai saranan kepada pihak majikan pula telah pengkaji bincangkan dalam bab yang lepas iaitu mengenai langkah-langkah yang harus diambil dalam soal gaji, aspek kerja, kemudahan, perhubungan majikan-

pekerja, jawatankuasa perundingan bersama dan berbagai aspek lain dan juga pihak majikan hendaklah menjalankan syor-syor yang telah diberi oleh pengkaji yang lepas seperti ITM untuk menunjukkan mereka betul-betul berminat untuk mengubah nasib pekerja.

Saranan pengkaji kepada pekerja pula adalah memperbaiki kebolehan bekerja melalui pelajaran dan pengalaman. Juga pihak pekerja harus wujud perasaan kelompok pekerja dan juga pentingnya peranan kesatuan sekerja untuk kebajikan mereka. Hubungan pekerja dengan pihak lain - penyelia, majikan pekerja lain haruslah dijaga.

Dengan adanya langkah-langkah positif yang diambil oleh berbagai pihak yang terlibat maka kejayaan oleh semua pihak akan tercapai.

(6) Siri Perancangan Pekerja Siri 1, Kementerian Buruh dan Tenaga, Kuching, Mei 1962.

(7) Siri Perancangan Pekerja Siri 2, Kementerian Buruh dan Tenaga, Kuching, Mei 1962.

BIBLIOGRAFI

- (1) Blau, Peter M., and W. Richard Scott,
Formal Organization - A Comparative Approach,
Percy Lund, Humpries & Co. Ltd., London, 1964.
- (2) Carey, Alex, 'The Hawthorne Studies: A Radical Critism',
American Sociological Review, Vol. 32, No.3, 1967.
- (3) Flanders, Allan,
'What are Trade Unions For' in Trade Unions,
edited by W.E.J. Mc Carthy, Cox & Wyman Ltd.,
Great Britain, 1972.
- (4) Fourth Malaysian Plan, 1981-1985, National Printing, 1981.
- (5) Lim, Chong Yah, Economic Growth and Development in West Malaysia, 1947-1970, Oxford University Press, 1973.
- (6) Siri Penerangan Pekerja Siri 2, Kementerian Buruh dan Tenaga
Rakyat, Mei 1982.
- (7) Siri Penerangan Pekerja Siri 3, Kementerian Buruh dan Tenaga
Rakyat, Mei 1982.